



Biblioteques de Barcelona



CONSORCI DE BIBLIOTEQUES DE BARCELONA

AVALUACIÓ DE FACTORS PSICOSOCIALS INFORME FINAL



ÍNDEX

1. PRESENTACIÓ	3
2. INFORME PRELIMINAR	5
3. TAULES D'ANÀLISI DE RESULTATS I MESURES PREVENTIVES	122
4. PLANIFICACIÓ PREVENTIVA (TAULES DE SEGUIMENT)	147
5. PLANIFICACIÓ PREVENTIVA (PLANIFICACIÓ PLURIANUAL)	202
6. INDICADORS DE SALUT/SATISFACCIÓ	209
7. EXTRACTE DELS COMENTARIS DELS/DE LES TREBALLADORS/ES ALS QÜESTIONARIS	217
8. ANÀLISI I VALORACIÓ TÈCNICA	219
9. DARRERES CONSIDERACIONS	222
10. PERSONAL TÈCNIC	224



1. PRESENTACIÓ

Es realitza l'Avaluació de Riscos Psicosocials en aplicació del previst a la Llei de Prevenció de Riscos Laborals, 31/1995 de 8 de Novembre, modificada per la Llei 54/2003, de 12 de desembre, i específicament el capítol I (articles 1 al 8), capítol II (articles del 9 al 17), la 3^a Disposició Addicional Única i l'article 16.1 de la Disposició Transitòria Única.

Així mateix, el Reglament dels Serveis de Prevenció aprovat pel RD 39/1997, de 17 de Gener, capítol II (article 3), estableix la necessitat i obligació que les empreses realitzin les avaluacions de riscos per determinar amb posteritat les mesures preventives oportunes.

Les mesures preventives tindran que reflectir l'obligació de:

- Eliminar o reduir el risc, mitjançant mesures de prevenció en origen, organitzatives, de protecció individual, col·lectiva, o de formació i informació dels treballadors.
- Controlar les condicions, l'organització i els mètodes de treball.

Al present document s'ofereix l'informe corresponent a CONSORCI DE BIBLIOTEQUES DE BARCELONA.

Aquest document recull el mètode emprat, els resultats obtinguts i les conclusions extretes amb la finalitat que serveixin d'ajuda en la fase d'anàlisi i intervenció a partir dels resultats obtinguts amb l'aplicació del mètode. És precís puntualitzar que aquestes recomanacions han de servir com a guia general sobre els aspectes a considerar.

Per la realització del present estudi es pren com a referència el concepte de salut tal i com segueix la definició de l'Organització Mundial de la Salut, així es considera que la salut no és només l'absència de malaltia sinó una situació de benestar físic, psíquic i social.

Els factors psicosocials fan referència a aquelles condicions que es troben presents en una situació laboral i que estan directament relacionades amb l'organització i contingut de treball i la realització de la tasca, i que tenen capacitat per afectar tant al benestar o a la salut de la persona treballadora, així com al desenvolupament del treball. Així, unes condicions psicosocials desfavorables estan en l'origen de l'aparició tant de determinades conductes i actituds inadequades en el desenvolupament del treball, com de determinades conseqüències perjudicials per la salut i benestar de la persona treballadora.

Les conseqüències perjudicials sobre la salut i benestar de les persones treballadores que deriven d'una situació en la que es donen unes condicions psicosocials adverses o desfavorables són l'estrès (amb tota la problemàtica que



porta associada, la insatisfacció laboral, problemes de relació, desmotivació laboral,...).

Les conseqüències perjudicials sobre el desenvolupament del treball són l'absentisme, augment de la conflictivitat laboral, abandonaments voluntaris de l'empresa per part del personal, baixa productivitat,...

La realitat psicosocial fa referència no tant a les condicions que òbviament es donen, sinó a com són percebudes i experimentades per l'individu aquestes condicions. Per tant, per la valoració de la realitat psicosocial es fa necessària la informació subjectiva proporcionada pel personal.



2. INFORME PRELIMINAR



VERSIÓ MITJANA PER A EMPRESES DE 25 O MÉS
TREBALLADORS/ORES

INFORME PRELIMINAR DE L'AVALUACIÓ DE RISCOS PSICOSOCIALS A CONSORCI DE BIBLIOTEQUES DE BARCELONA

Informe generat per: Sr. José Pérez Albert

(Tècnic de Prevenció de Riscos Laborals d'ICESE PREVENCIÓN, SL) en data: 01 de agost de 2016

L'objectiu d'aquest informe es reflectir la identificació, localització i valoració de l'exposició als riscos psicosocials, així com altres qüestions referents a les condicions de treball. L'anàlisi d'aquesta informació en el Grup de Treball, seguint la metodologia proposada en aquest informe i el manual del CoPsoQ-PSQCAT, permetrà identificar l'origen dels riscos psicosocials i les mesures preventives necessàries per eliminar-los o reduir-los, intervenint sobre l'organització del treball.



INDEX DE CONTINGUTS

1. INTRODUCCIÓ	4
2. METODOLOGIA	5
3. PROCÉS D'INTERVENCIÓ A CONSORCI DE BIBLIOTEQUES DE BARCELONA	6
4. RESULTATS A CONSORCI DE BIBLIOTEQUES DE BARCELONA	8
4.1. TAXA DE RESPOSTA	8
4.2. CONDICIONS DE TREBALL	10
4.3. PREVALENCIA DE L'EXPOSICIÓ	19
4.3.1. Exposicions	21
4.3.2. Localització de les exposicions	22
4.4. EXPOSICIÓ DIMENSIÓ A DIMENSIÓ	24
4.4.1. Com interpretar aquests resultats?	24
4.4.2. Ritme de treball	28
4.4.3. Exigències emocionals	31
4.4.4. Exigències quantitatives	34
4.4.5. Previsibilitat	37
4.4.6. Claredat de rol	40
4.4.7. Doble presència	43
4.4.8. Inseguretat sobre les condicions de treball	46
4.4.9. Qualitat de lideratge	49
4.4.10. Exigències d'amagar emocions	52
4.4.11. Conflicte de rol	55

4.4.12. Suport social dels superiors	58
4.4.13. Suport social de companys/es	61
4.4.14. Inseguretat sobre l'ocupació	64
4.4.15. Sentiment de grup	67
4.4.16. Influència	70
4.4.17. Possibilitats de desenvolupament	73
4.4.18. Justícia	76
4.4.19. Sentit del treball	79
4.4.20. Reconeixement	82
4.4.21. Confiança vertical	85

ANNEXOS

ANNEX I. Q- ESTIONARI	88
ANNEX II. MATRIU EXPOSICIÓ, ORIGEN I MESURES PREVENTIVES	104
ANNEX III. MATRIU PER A LA PLANIFICACIÓ DE L'ACTIVITAT PREVENTIVA.	105
ANEXO IV: INFORMACIÓ ADDICIONAL PER ALS PLANS I MESURES D'IGUALTAT	106

1. INTRODUCCIÓ

Els factors de risc psicosocials són aquelles característiques de les condicions de treball i, concretament, de l'organització del treball de les quals hi ha evidència científica que afecten la salut. Actuen per mitjà de mecanismes psicològics i fisiològics que anomenem estrès. En termes de prevenció de riscos laborals, els factors psicosocials representen l'exposició a l'organització del treball i l'origen d'aquesta, i l'estrès, el precursor de la malaltia o el trastorn de salut que cal evitar. Són moltes les malalties i els problemes de salut que es relacionen amb els riscos psicosocials, però hem de destacar, per la seva importància poblacional, els trastorns cardiovasculars i de la salut mental.

La Llei 31/1995, de prevenció de riscos laborals, (LPRL) determina els principis aplicables a la prevenció dels riscos psicosocials, com els altres riscos per a la salut, han de ser evitats i, si no s'han pogut evitar, avaluats i combatuts en origen (art. 15 LPRL).

L'avaluació de riscos psicosocials és el primer pas d'un procés que, basat en el coneixement i el dret legítim social, pretén aconseguir una organització del treball més saludable. No és ni una recerca acadèmica ni un instrument de generació automàtica de solucions. El seu objecte és obtenir informació i utilitzar-la per adoptar mesures preventives en origen (art. 16 LPRL i art. 2.3 i 3.1 del Reglament dels serveis de prevenció RSP-RD 39/1997).

La **participació** de la Direcció, treballadors/ores i els seus representants i tècnics de prevenció és un requisit indispensable, des d'un punt de vista tècnic i operatiu, a més d'un imperatiu legal en qualsevol procés de prevenció de riscos. Aquesta participació permet abordar la prevenció tant des de la perspectiva del coneixement tècnic com del coneixement derivat de l'experiència, complementarietat indispensable per a l'eficàcia de la prevenció.

Com assenyala la LPRL (art. 16) l'avaluació de riscos i la planificació de l'activitat preventiva són els instruments essencials per a la gestió i l'aplicació del pla de prevenció i ambdues activitats hauran d'estar plasmades en sengles documents (art. 23 LPRL i art. 7 RSP). Aquest informe identifica, localitza i valora l'exposició a riscos psicosocials, i ha de ser debatut al si del Grup de Treball per identificar les condicions de treball que es troben en l'origen de les exposicions detectades i acordar les mesures de prevenció necessàries. Amb el resultat d'aquest treball podrem configurar l'informe d'avaluació de riscos psicosocials que contindrà el detall de les exposicions i els seus orígens així com les propostes de mesures preventives.

Durant el procés d'avaluació les mesures preventives que s'acordin es concretaran i s'implementaran. Les mesures preventives acordades que no puguin dur-se a terme de forma immediata seran prioritzades i concretades en una planificació específica d'activitats preventives.

2. METODOLOGIA

El mètode CoPsoQ-PSQCAT és l'adaptació a Catalunya del Copenhagen Psychosocial Questionnaire, que és un instrument de referència en la disciplina de psicologia laboral **d'àmbit internacional**.

És un mètode d'avaluació orientat a la prevenció i identifica els riscos al menor nivell de complexitat possible (20 dimensions), localitza i valora l'exposició i facilita el disseny de mesures preventives. És una eina sociotècnica que combina el mètode científic (qual mesurar i com), una visió de procés ("pas a pas" de la prevenció) i el diàleg social (acord entre agents).

Les seves principals característiques són:

- Està basat en la teoria general d'estrès, que **integra els models** conceptuals de **demanda-control-suport social** de Karasek, Theorell i Johnson, i **d'esforç-compensacions** de Siegrist (que aporten el marc conceptual més consolidat sobre la relació entre factors psicosocials laborals i salut), i d'altres de més llevants com, per exemple, els relacionats amb el **treball emocional** (Zapf), la inseguretat (Ferrie) o els conflictes originats per la necessitat de compaginar **tasques i temps** laborals i familiars (Chandola).
- Està concebut per avaluar **qualsevol tipus d'ocupació**, en qualsevol sector d'activitat econòmica, i pot ser utilitzat per avaluar tots els llocs de treball d'una mateixa organització ja sigui empresa privada o administració pública.
- Focalitza la **identificació** de les **condicions de treball** relacionades amb l'**organització** del treball que poden ser nocives per a la salut i no les característiques individuals o de personalitat, d'acord amb la LPRL.
- Es fonamenta, operativament, en la **participació** dels **diferents agents** l'empresa: treballadors/ores i els seus representants, així com directius/ives integren el Grup de Treball, que organitza i acorda totes les fases del **procés d'intervenció** i que per a això amb l'assessorament del personal tècnic. Així, es nodreix de la complementarietat dels coneixements i experiències diverses, fomenta la implicació activa de tots els agents per aconseguir una prevenció efectiva i compleix amb les obligacions legals (art. 14, 18, 33, 34, 36 LPRL).
- Permet estimar la magnitud dels riscos mitjançant el **percentatge de treballadors/ores exposats** (prevalença de l'exposició) (Art. 3.1. y 8 del RSP), utilitzant un qüestionari estandaritzat, el mètode epidemiològic i valors de referència que s'han obtingut a partir d'una enquesta representativa de la població assalariada a Espanya.
- El qüestionari utilitzat està **validat** (s'ha comprovat que mesura efectivament el que diu mesurar); i és **fiable** (s'ha comprovat que totes les mesures que produeix són repetibles).
- La presentació dels resultats s'exposa per a **diferents unitats d'anàlisi**. Per defecte sempre es presenten 4: conjunt de l'àmbit d'avaluació (empresa habitualment), lloc de treball (art. 4.1.a RSP), sexe i departament o secció. També és possible obtenir resultats d'unes altres 4 unitats d'anàlisi, a partir de l'aplicació informàtica. D'aquesta manera es localitzen les exposicions i es facilita la identificació i concreció de mesures preventives (art. 4 RSP).
- Triangula **els resultats/b>**, és a dir, aquests requereixen una interpretació debatuda i acordada en el si del Grup de Treball, la qual cosa constitueix la major garantia d'objectivitat i facilita que les mesures preventives proposades siguin factibles i oportunes.
- És d'utilització pública i gratuïta.
- El procés del mètode garanteix l'elaboració dels documents d'avaluació de riscos i de planificació de l'acció preventiva (art. 23 LPRL, art. 7 RSP) i el compliment rigorós dels requisits legals aplicables.

3. PROCÉS D'INTERVENCIÓ A CONSORCI DE BIBLIOTEQUES DE BARCELONA

Acord d'Avaluació de riscos psicosocials i Planificació de l'activitat preventiva.

La firma de l'acord per a la realització de l'avaluació de riscos psicosocials i la planificació de l'activitat preventiva, utilitzant el mètode COPSQ-PSQCAT, s'ha realitzat el Barcelona, 18 de Març de 2016.

Aquest acord recull:

- La creació del GRUP DE TREBALL (a partir d'ara GT), que està compost per representants dels treballadors i treballadores, i representants de la Direcció. El Grup el formen: Anna Estruch Duran en qualitat de representant de la direcció, Lluís Salvador Ugalde en qualitat de representant de la direcció, Ramon Aymerich Rovira en qualitat de representant de la direcció, Xavier Burguete Colominas en qualitat de representant dels treballadors, Sergi Draper Martínez en qualitat de representant de ls/de les treballadors, Silvia Eduardo Frigola en qualitat de representant dels/de les treballador i Joan Manel Sebastià Ferrer i Josep Pérez Albert en qualitat d'assessorament tècnic.
- Dur a terme l'avaluació en el conjunt de l'empresa.
- Recollir la informació de condicions de treball, segons sexe, que s'inclou a l'annex IV. (Informació addicional per al pla i mesures d'igualtat).

Adaptació del qüestionari.

El treball d'adaptació de les preguntes que poden modificar-se o suprimir-se ha estat realitzat pel GT 27/04/2016.

El qüestionari es pot veure a l'annex I d'aquest informe.

Informació, distribució i recollida.

El treball de camp s'ha iniciat en data 27/04/2016 i ha acabat en data 27/06/2016.

ha informat la plantilla mitjançant informació al Taulell d'Anuncis i en sessions presencials.

ha dut a terme la distribució del qüestionari en mètode.

La resposta del qüestionari s'ha fet a les sessions presencials i (pels/per les no assistents) a on han desistitjat.

ha efectuat la recollida dels qüestionaris mitjançant sobre tancat a urnes.

Informe preliminar per a l'avaluació de riscos psicosocials.

La informatització de dades ha estat realitzada per ICES PREVENCIÓ, S.L, S'ha iniciat en data 27/07/2016 i ha finalitzat en data 29/07/2016.

L'Informe preliminar s'ha generat en data 01 de agost de 2016.



COM CONTINUAR EL PROCÉS?

El procés d'intervenció preventiva haurà de seguir els passos que s'enuncien a continuació. Aquests són imprescindibles per concloure el procés d'avaluació de riscos psicosocials i la planificació de l'activitat preventiva. Aquests passos no compten amb elements de suport en l'aplicació informàtica, les eines es troben en aquest informe, el manual i la web del mètode (www.gencat.cat/empresaocupacio/copsoq). És necessari que cada membre del grup de treball disposi d'una còpia del manual del mètode a fi de conèixer com s'ha de dur a terme el procés.

A. Debat de l'informe preliminar.

El GT ha de treballar l'informe preliminar: analitzar les dades, debatre l'origen de les exposicions, proposar les mesures preventives, seguint les instruccions que apareixen en aquest informe (vegeu l'apartat 4) i al manual.

B. Elaboració del document d'avaluació de riscos.

Les conclusions del GT entorn dels resultats de l'informe preliminar, l'origen de les exposicions nocives i les mesures preventives per controlar-les quedaran plasmades a les matrius d'exposició, origen i mesures preventives d'acord amb l'annex II d'aquest document. Aquest informe i les matrius constituïran el document d'avaluació de riscos psicosocials.

C. Posada en marxa de les mesures preventives acordades mentre es debat l'avaluació de riscos.

Durant el procés d'avaluació, el GT anirà acordant la posada en marxa de mesures preventives. Aquestes s'incorporaran en la planificació de l'activitat preventiva general vigent en aquests moments a l'empresa, identificant terminis, recursos i responsables.

D. Planificació de l'acció preventiva.

El GT prioritzarà i concretarà les mesures preventives acordades que no puguin dur-se a terme de forma immediata en el pla d'activitats preventives específic, identificant terminis, recursos i responsables.

Les fases C i D es realitzaran utilitzant la matriu per a la planificació de l'activitat preventiva segons l'annex III d'aquest document (vegeu també manual del mètode).

NOTA 1: Al llarg d'aquestes fases el GT identificarà i desenvoluparà les accions d'informació i participació de la plantilla.

NOTA 2: Els documents d'avaluació de riscos i planificació de l'activitat preventiva es ratificaran en el comitè de seguretat i salut (a les empreses amb plantilles inferiors a 50 persones, mitjançant acord específic entre delegats i delegades de prevenció i la representació de la direcció, a fi de donar compliment a la norma quant als organismes i agents amb capacitat negociadora).

4. RESULTATS A CONSORCI DE BIBLIOTEQUES DE BARCELONA

4.1. TAXA DE RESPOSTA

La taxa de resposta a CONSORCI DE BIBLIOTEQUES DE BARCELONA ha estat del 90,9% (van contestar 400 treballadors/ores dels 440 a qui es va proporcionar el qüestionari).

La taula següent mostra la taxa de resposta per unitats d'anàlisi: lloc de treball, sexe i departament o secció.

Taula 1: Taxa de resposta per unitats d'anàlisi

Unitat d'anàlisi	Taxa de resposta per a cada categoria
Lloc de treball	Comandament (tinc treballadors/es al meu càrrec). 100,0% [N=46]
	Personal Serveis Centrals. 100,0% [N=18]
	Bibliotecari/ària. 90,0% [N=81]
	Tècnic/a Auxiliar. 90,2% [N=221]
	Subaltern/a 78,0% [N=32]
Sexe	Dona 90,3% [N=290]
	Home 91,6% [N=109]
Departament o secció	(C1) El Carmel-Juan Marsé, Sant Gervasi-Joan Maragall, Les Corts - Miquel Llongueras 80,5% [N=33]
	(C2) E.Eixample - A. Centelles, Vapor Vell, Guinardó-Mercè Rodoreda, Nou Barris, Xavier Benguerel. 87,4% [N=76]
	(C3) Sagrada Família, Jaume Fuster, Ignasi Iglésias - Can Fabra. 93,0% [N=66]
	(P0) Ramon D'Alòs-Moner, Collserola - Josep Miracle, Sant Martí de Provençals, Canyelles. 90,9% [N=10]
	(P1) Poble-Sec Francesc Boix, Sofia Barat, Montbau-Albert Pérez Baró, Can Rosés, Trinitat Vella. 92,9% [N=26]
	(P2) Bon Pastor, Zona Nord, Gòtic - Andreu Nin, Barceloneta-La Fraternitat, La Sagrera - Marina Clotet, Clarà, V. i els Penitents - M.A.Cot, Joan Miró. 89,8% [N=53]
	(P3) Vila de Gràcia, Fort Pienc, Sant Antoni -Joan Oliver, Horta-Can Mariner, Francesca Bonnemaison, Poble Nou-Manuel Arranz, Sant Pau-Santa Creu, Francesc Candel, Les Roquetes, Camp de l'Arpa- Cate 94,6% [N=88]
	Itinerants i treballadors/es amb més d'una biblioteca de destí. 80,0% [N=16]
	Serveis Centrals. 90,0% [N=27]

COM CONTINUAR:

Per valorar l'abast real de l'avaluació i actuar sobre això, el GT s'ha de preguntar:



Hi ha una taxa de resposta igual o superior al 60% per a totes les categories de totes les unitats d'anàlisi?

Si és el cas, podem continuar endavant amb la interpretació dels resultats.

Si una o més taxes de resposta són inferiors al 60%, el GT s'haurà de plantejar dues qüestions:

- Quina explicació té cada una de les taxes de resposta inferiors al 60%? Per exemple, podria ser que el treball de camp hagi estat interferit per alguna circumstància no prevista (personal de vacances, de permís o treballant fora del centre) o que la distribució del qüestionari, la informació a la plantilla o la recollida de qüestionaris hagi estat deficient en alguna secció, lloc de treball, torn, etc.
- La causa o causes detectades tenen solució? Podem repetir alguna part del procés? Per exemple, distribuir de nou el qüestionari en alguna secció o torn, entre el personal que es reincorpora després de vacances, baixa o permís, entre d'altres.

Si els problemes detectats tenen solució, el GT ha d'acordar les accions necessàries per fer el possible. Per exemple, repetir el treball de camp en algun lloc de treball, etc. En aquest cas, haurà de donar-se una importància especial a informar correctament la plantilla tant del problema detectat com de la solució proposada.

Si per contra no es troben causes solucionables, el GT haurà de decidir quina informació es pot fer servir amb confiança o ha de ser qüestionada. Per exemple, la taxa de resposta pot ser inferior al 60% només per a algun lloc de treball ocupat per poques persones reàctes a participar. En aquest cas, les dades d'avaluació són vàlides per als altres llocs, però podrien no ser-ho per al lloc afectat. El GT podrà seguir endavant i decidir alguna forma d'obtenció d'informació complementària, o de contrast de l'obtinguda, per avaluar el lloc afectat.

4.2. CONDICIONS DE TREBALL

Les taules següents ens donen pistes sobre les condicions de treball que poden ser a l'origen de les exposicions detectades com problemàtiques a CONSORCI DE BIBLIOTEQUES DE BARCELONA (vegeu apartats següents). És molt important tenir en compte aquesta informació en el debat sobre l'origen de les exposicions i de les mesures preventives a aplicar.

CARACTERÍSTIQUES SOCIODEMOGRÀFIQUES de la plantilla:

Taula 2: Sexe

És:	N	%
Dona	290	72,7%
Home	109	27,3%
No contesta	1	
Total	400	

Taula 3: Edat

¿Quina edat tens?	N	%
Menys de 31 anys	4	1,0%
Entre 31 i 45 anys	258	64,5%
Més de 45 anys	138	34,5%
No contesta	0	
Total	400	

Distribució de la plantilla per **LLOCS DE TREBALL I DEPARTAMENTS/SECCIONS**.

Taula 4: Lloc de treball

Indica quin lloc de treball ocupes actualment. Marca només una opció..	N	%
Comandament (tinc treballadors/es al meu càrrec).	46	11,6%
Personal Serveis Centrals.	18	4,5%
Bibliotecari/ària.	81	20,4%
Tècnic/a Auxiliar.	221	55,5%
Subaltern/a	32	8,0%
No contesta	2	
Total	400	

Taula 5: Departament/Secció

Indica en quin departament o secció treballes actualment. Marca només una opció.	N	%
(C1) El Carmel-Juan Marsé, Sant Gervasi-Joan Maragall, Les Corts - Miquel Llongueras	33	8,4%
(C2) Eixample - A. Centelles, Vapor Vell, Guinardó-Mercè Rodoreda, Nou Barris, Xavier Benguerel.	76	19,2%
(C3) Sagrada Família, Jaume Fuster, Ignasi Iglésias - Can Fabra.	66	16,7%
(P0) Ramon D'Alòs-Moner, Collserola - Josep Miracle, Sant Martí de Provençals, Canyelles.	10	2,5%
(P1) Poble-Sec Francesc Boix, Sofia Barat, Montbau-Albert Pérez Baró, Can Rosés, Trinitat Vella.	26	6,6%
(P2) Bon Pastor, Zona Nord, Gòtic - Andreu Nin, Barceloneta-La Fraternitat, La Sagrera - Marina Clotet, Clarà, V. i els Penitents - M.A.Cot, Joan Miró.	53	13,4%
(P3) Vila de Gràcia, Fort Pienc, Sant Antoni -Joan Oliver, Horta-Can Mariner, Francesca Bonnemaison, Poble Nou-Manuel Arranz, Sant Pau-Santa Creu, Francesc Candel, Les Roquetes, Camp de l'Arpa- Cate	88	22,3%
Itinerants i treballadors/es amb més d'una biblioteca de destí.	16	4,1%
Serveis Centrals.	27	6,8%
No contesta	5	
Total	400	

Característiques relatives al **DISSENY DE LA TASCA**.

Taula 6: Mobilitat funcional

¿Fas feines de llocs de treball diferents?	N	%
Generalment no	118	29,9%
Sí, generalment de nivell superior	49	12,4%
Sí, generalment de nivell inferior	21	5,3%
Sí, generalment de mateix nivell	42	10,6%
Sí, tant de nivell superior, com de nivell inferior, com del mateix nivell	156	39,5%
No ho sé	9	2,3%
No contesta	5	
Total	400	

Taula 7: Participació directa consultiva

En l'últim any, la direcció o els teus superiors t'han consultat sobre com millorar la forma de produir o dur a terme el servei?	N	%
Sempre	18	4,5%
Moltes vegades	69	17,3%
Algunes vegades	152	38,2%
Només alguna vegada	93	23,4%
Mai	66	16,6%
No contesta	2	
Total	400	

Característiques relatives a la **CONTRACTACIÓ**.

Taula 8: Relació laboral

¿Quin tipus de relació laboral tens amb CONSORCI DE BIBLIOTEQUES DE BARCELONA?	N	%
Temporal Ajuntament.	28	7,1%
Interins/es Ajuntament.	142	35,9%
Temporal Diputació.	14	3,5%
Interins/es Diputació.	17	4,3%
Laboral Indefinit/da Ajuntament.	97	24,5%
Laboral Indefinit/da Diputació.	66	16,7%
Funcionari/ària Ajuntament.	19	4,8%
Funcionari/ària altres administracions.	13	3,3%
No contesta	4	
Total	400	

Taula 9: Antiguitat

Quant de temps fa que treballes a CONSORCI DE BIBLIOTEQUES DE BARCELONA?	N	%
Fins a 6 mesos.	2	0,5%
Més de 6 mesos i fins a 2 anys.	15	3,8%
Més de 2 anys i fins a 5 anys.	60	15,0%
Més de 5 anys i fins a 10 anys.	144	36,1%
Més de 10 anys.	178	44,6%
No contesta	1	
Total	400	

Característiques relatives a la **JORNADA**.

Taula 10: Hores setmanals

¿Habitualment, quantes hores a la setmana treballes per a CONSORCI DE BIBLIOTEQUES DE BARCELONA?	N	%
30 hores o menys	84	21,0%
De 31 a 35 hores	19	4,8%
De 36 a 40 hores	281	70,3%
De 41 a 45 hores	15	3,8%
Més de 45 hores	1	0,3%
No contesta	0	
Total	400	

Taula 11: Horari

¿Quin és el teu horari de treball?	N	%
Matí (treball fins a 2 tardes a la setmana).	71	18,0%
Tarda (treball fins a 2 matins a la setmana).	263	66,8%
Jornada partida (treball habitualment matí i tarda).	38	9,6%
Cap de setmana (Treball tots els caps de setmana).	22	5,6%
No contesta	6	
Total	400	

Taules 12, 13 y 14. Adaptabilitat del temps de treball

Taula 12:

¿Quin marge d'adaptació tens en l'hora d'entrada i sortida?	N	%
No tinc cap marge d'adaptació pel que fa a l'hora d'entrada i sortida	298	75,3%
Puc triar entre diversos horaris fixos ja establerts	28	7,1%
Tinc fins a 30 minuts de marge	44	11,1%
Tinc més de mitja hora i fins a una hora de marge	6	1,5%
Tinc més d'una hora de marge	20	5,1%
No contesta	4	
Total	400	

Taula 13:

¿Pots absentar-te del teu lloc de treball almenys una hora quan has d'atendre algun assumpte personal o familiar?	N	%
Sempre	83	21,0%
Moltes vegades	63	15,9%
Algunes vegades	111	28,0%
Només alguna vegada	102	25,8%
Mai	37	9,3%
No contesta	4	
Total	400	

Taula 14:

Pots decidir quan fas un descans?	N	%
Sempre	97	24,4%
Moltes vegades	225	56,7%
Algunes vegades	59	14,9%
Només alguna vegada	12	3,0%
Mai	4	1,0%
No contesta	3	
Total	400	

Taules 15 y 16. Dies feiners

Taula 15:

¿Habitualment, quants dissabtes treballes al mes?	N	%
Cap	38	9,6%
Algun excepcionalment	27	6,8%
Un dissabte al mes	55	13,9%
Dos dissabtes	248	62,5%
Tres o més dissabtes al mes	29	7,3%
No contesta	3	
Total	400	

Taula 16:

¿Habitualment, quants diumenges treballes al mes?	N	%
Cap	317	79,4%
Algun excepcionalment	29	7,3%
Un diumenge al mes	28	7,0%
Dos diumenges	2	0,5%
Tres o més diumenges al m	23	5,8%
No contesta	1	
Total	400	

Taules 17 y 18. Exigències de disponibilitat

Taula 17:

¿Amb quina freqüència et canvien l'hora que tens establerta d'entrada i sortida o els dies de la setmana que tens establerts per treballar?	N	%
Sempre	2	0,5%
Moltes vegades	14	3,5%
Algunes vegades	47	11,8%
Només alguna vegada	161	40,3%
Mai	176	44,0%
No contesta	0	
Total	400	

Taula 18:

¿Habitualment, quants dies al mes allargues la teva jornada com a mínim mitja hora?	N	%
Cap	137	34,4%
Algun dia excepcionalment	181	45,5%
d'1 a 5 dies al mes	40	10,1%
De 6 a 10 dies al mes	25	6,3%
11 o més dies al mes	15	3,8%
No contesta	2	
Total	400	

Taula 19: Treball domèstic i familiar

¿Quina part del treball familiar i domèstic fas tu?	N	%
Sóc la/el principal responsable i faig la major part de tasques familiars i domèstiques	211	52,8%
Faig aproximadament la meitat de les tasques familiars i domèstiques	156	39,0%
Faig més o menys una quarta part de les tasques familiars i domèstiques	25	6,3%
Només faig tasques molt puntuals	8	2,0%
No faig cap o gairebé cap d'aquestes tasques	0	0,0%
No contesta	0	
Total	400	

Les taules següents mostren les característiques **RECURSOS**

Taula 20:

En el teu departament o secció falta personal	N	%
Sempre	53	13,4%
Moltes vegades	102	25,8%
Algunes vegades	138	34,8%
Només alguna vegada	88	22,2%
Mai	15	3,8%
No contesta	4	
Total	400	

Taula 21:

La planificació és realista	N	%
Sempre	30	7,7%
Moltes vegades	172	44,3%
Algunes vegades	132	34,0%
Només alguna vegada	37	9,5%
Mai	17	4,4%
No contesta	12	
Total	400	

Taula 22:

La tecnologia (màquines, eines, ordinadors...) amb què treballes és l'adequada i funciona correctament	N	%
Sempre	22	5,6%
Moltes vegades	187	47,6%
Algunes vegades	132	33,6%
Només alguna vegada	41	10,4%
Mai	11	2,8%
No contesta	7	
Total	400	

Característiques relatives al **SALARI**.

Taula 23: Salari

¿Aproximadament, quant cobres, net, al mes?	N	%
300 euros o menys	0	0,0%
Entre 301 i 450 euros	0	0,0%
Entre 451 i 600 euros	1	0,3%
Entre 601 i 750 euros	5	1,3%
Entre 751 i 900 euros	10	2,5%
Entre 901 i 1.200 euros	66	16,6%
Entre 1.201 i 1.500 euros	187	47,1%
Entre 1.501 i 1.800 euros	69	17,4%
Entre 1.801 i 2.100 euros	37	9,3%
Entre 2.101 i 2.400 euros	14	3,5%
Entre 2.401 i 2.700 euros	3	0,8%
Entre 2.701 i 3.000 euros	4	1,0%
Més de 3.000 euros	1	0,3%
No contesta	3	
Total	400	

Taula 24: Composició del salari

El teu salari és	N	%
Fix	284	72,6%
Una part fixa i una altra variable.	107	27,4%
Tot variable (a preu fet, a comissió...)	0	0,0%
No contesta	9	
Total	400	

Taula 25: Correspondència f-salari

¿Les tasques que realitzes es corresponen amb la categoria o el grup professional que tens reconegut salarialment?	N	%
Sí.	261	65,6%
No, les tasques que faig són d'una categoria o grup superior al que tinc assignat salarialment (PER EXEMPLE, faig de comercial, però em paguen com a administratiu/iva).	98	24,6%
No, les tasques que faig són d'una categoria o grup inferior al que tinc assignat salarialment (PER EXEMPLE, faig d'administratiu/va, però em paguen com a comercial).	6	1,5%
No ho sé.	33	8,3%
No contesta	2	
Total	400	

La taula següent mostra la **PROMOCIÓ**.

Taula 26: Promoció

¿Des que va entrar a CONSORCI DE BIBLIOTEQUES DE BARCELONA , has pujat de categoria o grup professional?	N	%
No	287	71,9%
Sí, una vegada	81	20,3%
Sí, dues vegades	28	7,0%
Sí, tres o més vegades	3	0,8%
No contesta	1	
Total	400	

4.3. PREVALENÇA DE L'EXPOSICIÓ

La prevalença de l'exposició és la **proporció de treballadors i treballadores inclosos en cada situació d'exposició: més desfavorable per a la salut (vermell), intermèdia (groc) i més favorable per a la salut (verd)**. En aquest apartat es presenten els resultats de prevalença d'exposició a CONSORCI DE BIBLIOTECES DE BARCELONA, per a cada lloc de treball, departament o secció i per sexe (si no s'ha eliminat). Es **pretén donar una imatge ràpida, una foto, de quina és la situació d'exposició a riscos psicosocials a CONSORCI DE BIBLIOTECES DE BARCELONA i de la seva localització i possibles desigualtats**. Per aprofundir en l'anàlisi és necessari treballar la informació de l'apartat 4.4.

4.3.1. EXPOSICIONS

La taula 27 presenta la **prevalença d'exposició a CONSORCI DE BIBLIOTECES DE BARCELONA** (conjunt de l'àmbit d'avaluació). Les dades estan ordenades segons el percentatge de treballadors/ores en la situació més desfavorable per a la salut, és a dir, la primera exposició és la que afecta una proporció de la plantilla més gran i, l'última, és la que concentra menor proporció de treballadors exposats a la situació més desfavorable. En funció d'aquest ordre, s'analitzen les dimensions en el punt 4.4.

Taula 27: Exposicions a CONSORCI DE BIBLIOTECES DE BARCELONA ordenades en funció del percentatge de treballadors/ores en la situació més desfavorable per a la salut (vermell)

	Dimensió	Més Desfavorable	Situació Intermèdia	Més favorable
MÉS	Ritme de treball	79,2	15,2	5,6
<div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><</div>				

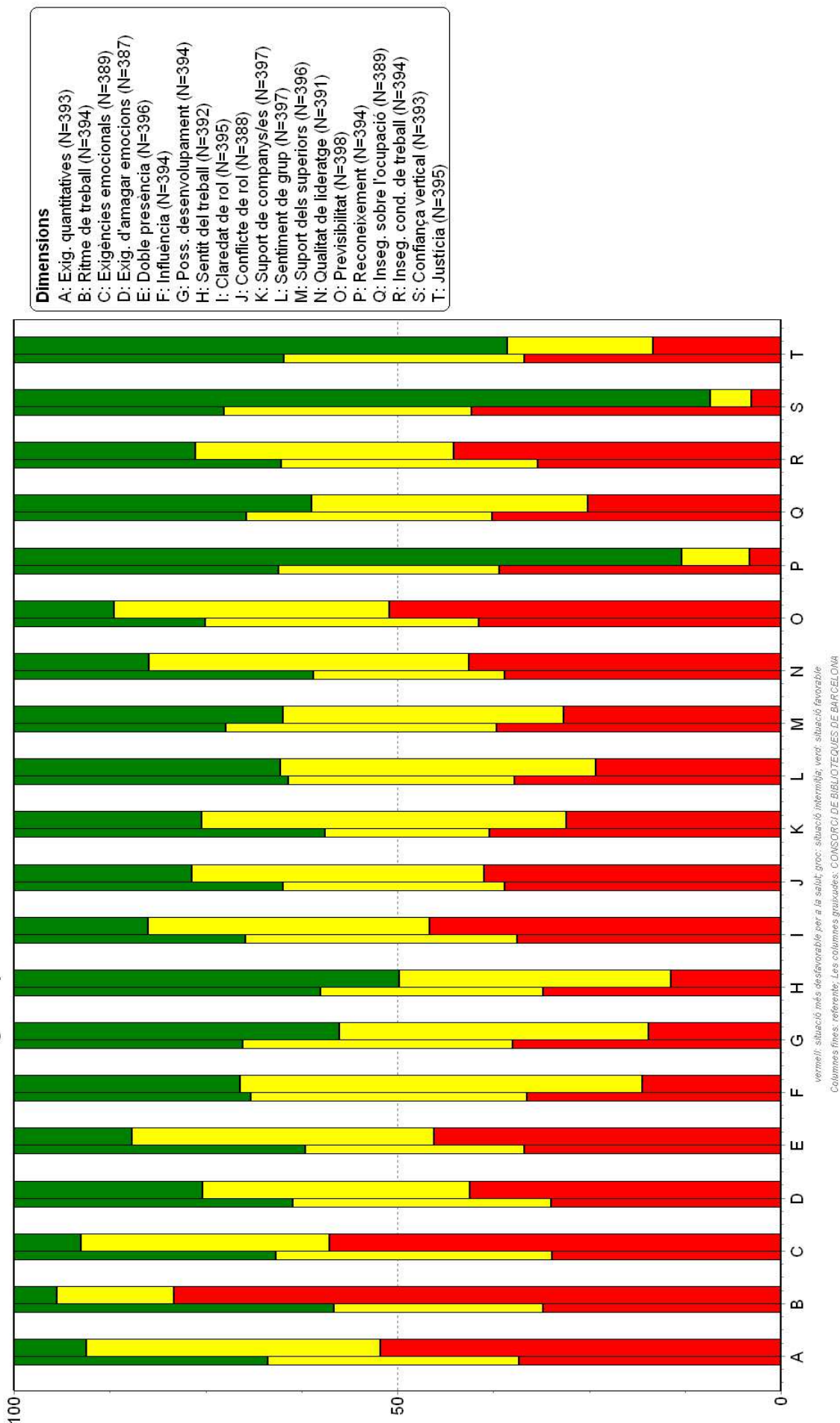
Vermell: tercil més desfavorable per a la salut., **Groc:** tercil intermedi, **Verd:** tercil més favorable per a la salut.

La mateixa informació apareix al gràfic, però ordenada per grups de dimensions.

Al gràfic apareixen dues columnes. Les columnes gruixudes representen la situació d'exposició en l'empresa analitzada. La columna fina és la població de referència, representativa dels assalariats i assalariades a Espanya. La diferència entre les columnes gruixudes i fines ens indica la situació de l'empresa analitzada, comparada amb la població de referència, de forma que si la situació d'exposició de l'empresa fos igual que la de la població de referència, les zones vermella, groga i verda de les columnes ampla i estreta serien iguals.

Tant la taula com el gràfic proporcionen **una imatge de quines dimensions de risc psicosocial són les més problemàtiques**, en tant que la situació desfavorable per a la salut (vermell) afecta una proporció major de la plantilla, i **quines dimensions són menys problemàtiques** quan la situació favorable (verd) afecta una proporció més gran de la plantilla. Per aprofundir en l'anàlisi és necessari treballar la informació de l'apartat 4.4.

Exposicions psicosocials a CONSORCI DE BIBLIOTECES DE BARCELONA. Percentatge de població en cada nivell de referència.



4.3.2. Localització de les exposicions

A la taula 28, **per a cada lloc de treball, per a cada departament o secció i per sexe (si no s'ha eliminat), es presenta la situació d'exposició que inclou una major proporció de treballadors/ores.** D'aquesta manera s'obté una idea de quins llocs de treball, departaments o seccions i sexe són els que es troben en una situació pitjor d'exposició (els que tenen més vermells) i quins en una situació més favorable (els que tenen més verds), localitzant de forma ràpida les **desigualtats d'exposició** (si n'hi ha) per a cada una de les dimensions de risc.

Per aprofundir en l'anàlisi, és necessari treballar la informació de l'apartat 4.4.

Taula 28: Localització de les exposicions a CONSORCI DE BIBLIOTEQUES DE BARCELONA

[illegible]

Sexe	Itinerants i treballadors/es amb més d'una biblioteca de destí.			
	Serveis Centrals.			
	Dones			
Homes				

- Exigències quantitatives
- Ritme de treball
- Exigències emocionals
- Exigències d'amagar emocions
- Doble presència
- Influència
- Possibilitats de
- Sentit del treball
- Claredat de rol
- Conflicte de rol
- Suport social de companys/es
- Sentiment de grup
- Suport social dels superiors
- Qualitat de lideratge
- Previsibilitat
- Reconeixement
- Inseguretat sobre l'ocupació
- Inseguretat sobre les
- Confiança vertical
- Justícia

Lloc de treball

Dep./Secció

4.4. EXPOSICIÓ DIMENSIÓ A DIMENSIÓ

En aquest apartat es presenten els resultats de l'avaluació dimensió a dimensió.

Les 20 dimensions psicosocials estan ordenades en funció de la prevalença de l'exposició, és a dir, primer es presenten les dimensions que tenen un percentatge més elevat de treballadors/ores exposats a la situació més desfavorable per a la salut (vermell), d'acord amb els resultats presentats en punt 4.3.1. d'aquest informe.

Per a cada dimensió psicosocial, es presenta la informació següent:

- **DEFINICIÓ I POSSIBLES ORÍGENS:** en el primer paràgraf, es descriu el risc, i en el segon, s'orienta sobre els seus possibles orígens.
- **PREVALENÇA D'EXPOSICIÓ A CONSORCI DE BIBLIOTEQUES DE BARCELONA:** : en una frase es presenta el percentatge de treballadors/ores en situació d'exposició desfavorable, intermèdia i favorable (vermell, groc i verd). Són les dades presentades en l'apartat 4.3.1.
- **DISTRIBUCIÓ DE FREQÜÈNCIES DE RESPOSTA A LES PREGUNTES ASSOCIADES A CADA DIMENSIÓ:** en format taula, es mostra el percentatge de treballadors que han escollit cada una de les respostes de cada una de les preguntes que configuren la dimensió que estem analitzant. Cada dimensió d'exposició té entre 2 i 4 preguntes associades. D'aquesta manera es poden descriure les característiques concretes de l'exposició a CONSORCI DE BIBLIOTEQUES DE BARCELONA, facilitant la determinació del seu origen.
- **PREVALENÇA D'EXPOSICIÓ PER LLOC DE TREBALL, SEXE I DEPARTAMENT:** cada dimensió es presenten tres gràfics: un que mostra la prevalença d'exposició (vermell, groc i verd) per a cada lloc de treball; un altre, per a cada departament o secció, i un altre gràfic que mostra la prevalença per sexe (si no s'ha eliminat per raons d'anonimat). D'aquesta forma poden visualitzar-se, si n'hi ha, les desigualtats d'exposició, i localitzar amb precisió l'exposició, facilitant la proposta de mesures preventives adequades. S'amplia la informació que ja apareix en el punt 4.3.2. d'aquest informe.

4.4.1. Com interpretar aquests resultats?.

Totes aquestes dades han de ser interpretades dins el si del grup de treball partint del coneixement derivat de l'experiència dels seus membres, a fi de concloure sobre les característiques concretes de l'organització del treball origen de les exposicions i sobre la proposta de mesures preventives per eliminar o reduir les exposicions esmentades.

Per interpretar les dades d'aquest informe cal haver llegit l'epígraf 5.2. del manual del mètode i s'han de seguir les pautes que es plantegen a continuació. Així mateix s'utilitzarà la matriu "Exposició, origen i mesures preventives" per plasmar els resultats del debat de cada dimensió. Aquesta matriu es troba en l'annex II d'aquest informe i es pot descarregar en format electrònic modificable des de la web del mètode (www.gencat.cat/empresaocupacio/copsoq), està a la pestanya "Recursos".

PAUTES

Llegiu aquestes pautes alhora que llegiu els resultats (des de l'apartat 4.4.2 fins al 4.4.21), si no és molt difícil seguir les explicacions.



Es treballarà dimensió a dimensió, és a dir, el GT no passarà al debat de la dimensió següent fins que no s'hagi arribat al debat de mesures preventives de la dimensió que s'està treballant.

1) Llegiu amb atenció la definició de la dimensió per comprendre els resultats de l'exposició i obtenir pistes sobre els seus possibles orígens..

2) Fixeu-vos en els gràfics. Tenen dues columnes. Les columnes gruixudes representen els diferents llocs de treball, departaments o sexes de l'empresa avaluada i ens indiquen la localització de l'exposició. La columna fina és la població de referència, representativa dels assalariats i assalariades a Espanya..

- La diferència entre les columnes gruixudes i fines ens indica la situació de l'empresa analitzada, comparada amb la població de referència, de forma que si la situació d'exposició de l'empresa fos igual que la de la població de referència, les zones vermella, groga i verda de les columnes ampla i estreta serien iguals.

- En un mateix gràfic, les diferències notables entre columnes gruixudes de les zones en vermell, groc i verd mostren la localització de les exposicions i les possibles desigualtats d'exposició. Com més gran és la diferència entre columnes gruixudes de treballadors en vermell, groc o verd, més desigualtats d'exposició entre llocs de treball, departaments o sexes a l'empresa.

COM FER-HO?

- Per a cada gràfic, identifiqueu quines columnes gruixudes presenten una proporció de treballadors en vermell més gran que la població de referència (columna fina). Anoteu a la primera columna de la matriu, quins llocs de treball, sexe i departaments/seccions són, les treballareu primer. Si totes les columnes gruixudes sobrepassen el 50% de prevalença en situació desfavorable, haurem de considerar que l'exposició és generalitzada, cal treballar per a tots els llocs o tots els departaments o ambdós sexes.

- Fixeu-vos en cada gràfic en les diferències entre columnes gruixudes. Com més gran és la diferència entre columnes gruixudes de treballadors en vermell, groc o verd, més desigualtats d'exposició entre llocs de treball, departaments o sexe a l'empresa. Anoteu a la primera columna de la matriu els llocs, departaments i sexe que estiguin pitjor (que tinguin més vermell o groc). Els treballareu primer.

3) Analitzeu la taula de respostes a les preguntes associades a la dimensió.

Aquesta informació ajuda a concretar les característiques de l'exposició a CONSORCI DE BIBLIOTEQUES DE BARCELONA i orienta sobre el seu origen. Per a això hem d'identificar quines preguntes concentren un major percentatge de plantilla en les respostes negatives, és a dir, en les que contribueixen a unes pitjors condicions de treball.

COM FER-HO?

- Identifiqueu quina pregunta o preguntes concentren els majors percentatges de resposta en els extrems (sempre + moltes vegades (o en gran manera i en bona mesura); mai + gairebé mai (o en alguna mesura o en cap mesura). Mireu també el percentatge d'"algunes vegades" (o en certa mesura).

- Decidiu si són respostes negatives, és a dir, si es corresponen amb les pitjors condicions de treball per a aquesta pregunta.

- AAnoteu-les a la segona columna de la matriu. Així concreteu quins són els aspectes problemàtics de l'exposició.

4) Consulteu el punt 4.2. d'aquest informe i busqueu les condicions de treball relacionades amb els aspectes problemàtics de l'exposició. Anoteu les dades de les condicions de treball relacionades a la segona columna de la matriu.

5) També s'han de tenir en compte els resultats d'altres exposicions relacionades. La major part de les vegades les exposicions que cal consultar s'indiquen en la definició de la dimensió. Anoteu les conclusions a la segona columna de la matriu.



Si es considera que, per a alguna dimensió, les dades que es presenten en aquest informe no són suficients, hi ha la possibilitat d'obtenir els resultats creuats de les altres unitats d'anàlisi: edat, antiguitat, relació laboral i horari. Aquests resultats no apareixen en aquest informe però es poden generar fent un clic en l'aplicació informàtica (en l'apartat "Resultats addicionals"). El GT en el debat de resultats decidirà si necessita aquestes dades. Serà el Servei de Prevenció qui les facilitarà.

6) Tenint en compte la informació analitzada en els 5 passos anteriors, es tracta de debatre quina condició o condicions de treball originen aquesta exposició. En vista dels resultats i tenint en compte el coneixement de l'empresa derivat de l'experiència dels membres del GT cal respondre la pregunta següent: quins aspectes de l'organització del treball fan que l'exposició sigui desfavorable per a la salut? Anoteu els resultats del debat a la tercera columna de la matriu. Pot ser que es repeteixin aspectes anotats a la segona columna i que se n'afegeixin d'altres de relatius a condicions de treball que no s'identifiquen en l'apartat 4.2. d'aquest informe.

7) Seguidament es tracta de debatre com podem canviar les condicions de treball que són a l'origen d'aquesta exposició a fi d'eliminar-la o reduir-la.

COM FER-HO?

- Identifiquen quines mesures preventives poden ser útils i anoteu els resultats del debat a la quarta columna de la matriu.



Tant per al debat sobre l'origen de les exposicions com per al de mesures preventives, es recomana la lectura dels annexos del manual del mètode, en els quals podeu trobar exemples i orientacions molt útils.

Per establir les mesures preventives es tindran en compte els requeriments legals de l'article 15 de la LPRL: combatre els riscos en el seu origen i adaptar la feina a la persona respecte a la concepció del lloc, l'elecció d'equips i mètodes de treball i producció, per atenuar el treball monòton i repetitiu.

Les mesures preventives acordades pel GT es podran posar en marxa durant el procés d'avaluació de riscos. S'incorporaran a la planificació de l'activitat preventiva general que vigeixi en aquests moments a l'empresa, identificant terminis, recursos i responsables.

Les mesures preventives es planificaran utilitzant la matriu per a la planificació de l'activitat preventiva (annex III d'aquest informe).

Després de l'acord sobre l'origen de les exposicions i les mesures preventives de totes les exposicions desfavorables, finalitzarà l'avaluació de riscos. L'informe final d'avaluació de riscos es conformarà d'aquest informe més les matrius d'exposició, origen i mesures preventives que s'hagin anat empenant.

Les mesures preventives acordades que no puguin dur-se a terme de manera immediata seran prioritzades i concretades pel GT en el pla específic d'activitats preventives, identificant terminis, recursos i responsables.

NOTA 1: Al llarg de les fases d'interpretació de resultats i acord de mesures preventives i implementació d'aquestes, el GT identificarà i desenvoluparà les accions d'informació i participació de la plantilla.

Nota 2: A fi de donar compliment a la norma quant als organismes i a agents amb capacitat negociadora, tant el document d'avaluació de riscos com el de planificació de l'activitat preventiva es ratificaran en el Comitè de Seguretat i Salut (en les empreses amb plantilles inferiors a 50 persones, mitjançant acord específic entre delegats i delegades de prevenció i la representació empresarial en l'empresa).

4.4.2. Ritme de treball

Definició. Constitueix l'exigència psicològica referida a la intensitat del treball.

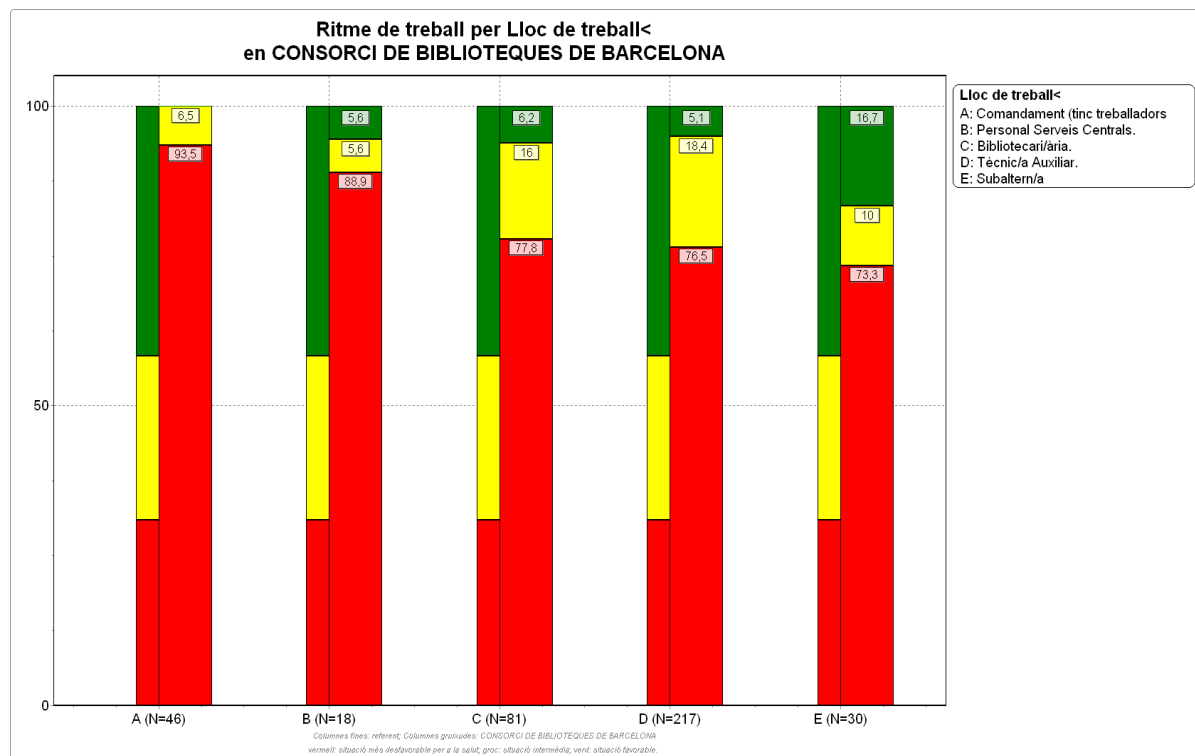
Possible origen. Per la seva estreta relació amb les exigències quantitatives, el seu origen pot ser el mateix.

Prevalença de l'exposició. Un 79,2% dels/de les treballadors/res del CONSORCI DE BIBLIOTEQUES DE BARCELONA està exposat a la situació més desfavorable, un 15,2% a la intermèdia i un 5,6% a la més favorable per a la salut, pel que fa a les al Ritme de treball.

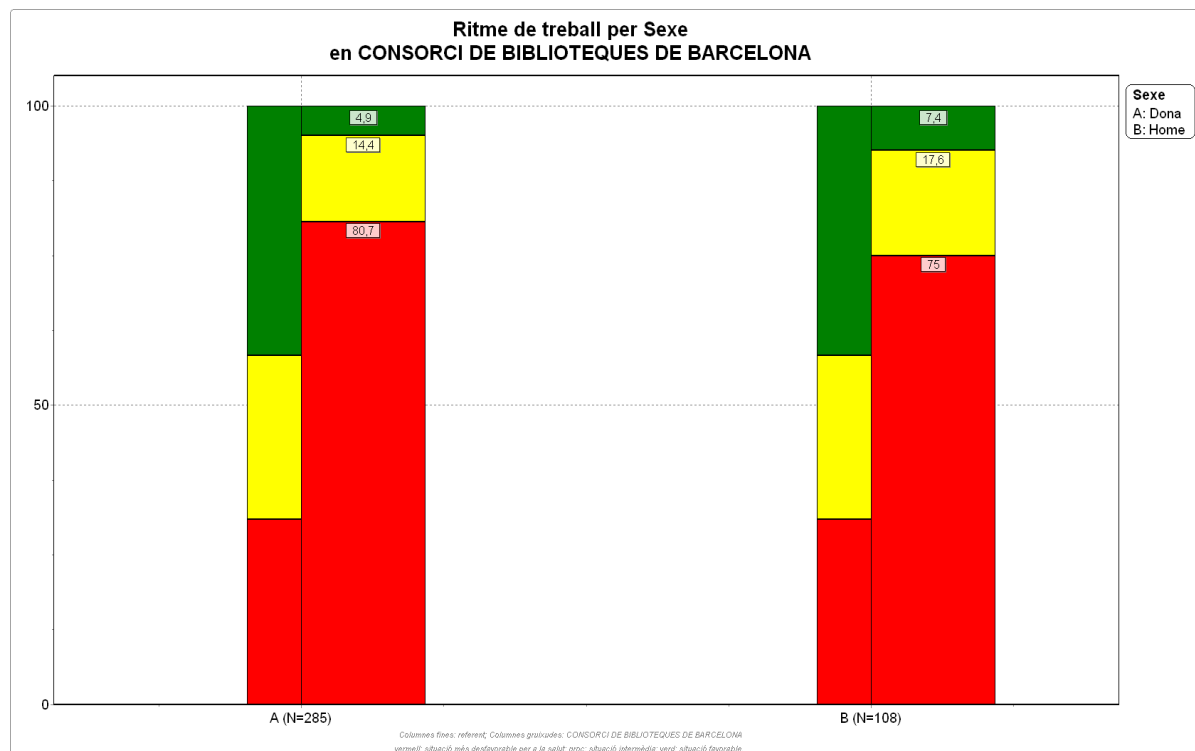
Taula 29: Distribució de freqüències de resposta a les preguntes associades al Ritme de treball.

	Sempre + Moltes vegades	Algunes vegades	Només alguna vegada + Mai	No contesta
	%	%	%	N
Has de treballar molt de pressa?	41,5 [N=166]	43,0 [N=172]	15,5 [N=62]	[N=0]
	En gran mesura + En bona mesura	En certa mesura	En alguna mesura + En cap mesura	No contesta
	%	%	%	N
¿Cal mantenir un ritme de treball alt?	62,4 [N=246]	27,2 [N=107]	10,4 [N=41]	[N=6]
¿El ritme de treball és alt durant tota la jornada?	51,2 [N=205]	29,0 [N=116]	19,8 [N=79]	[N=0]

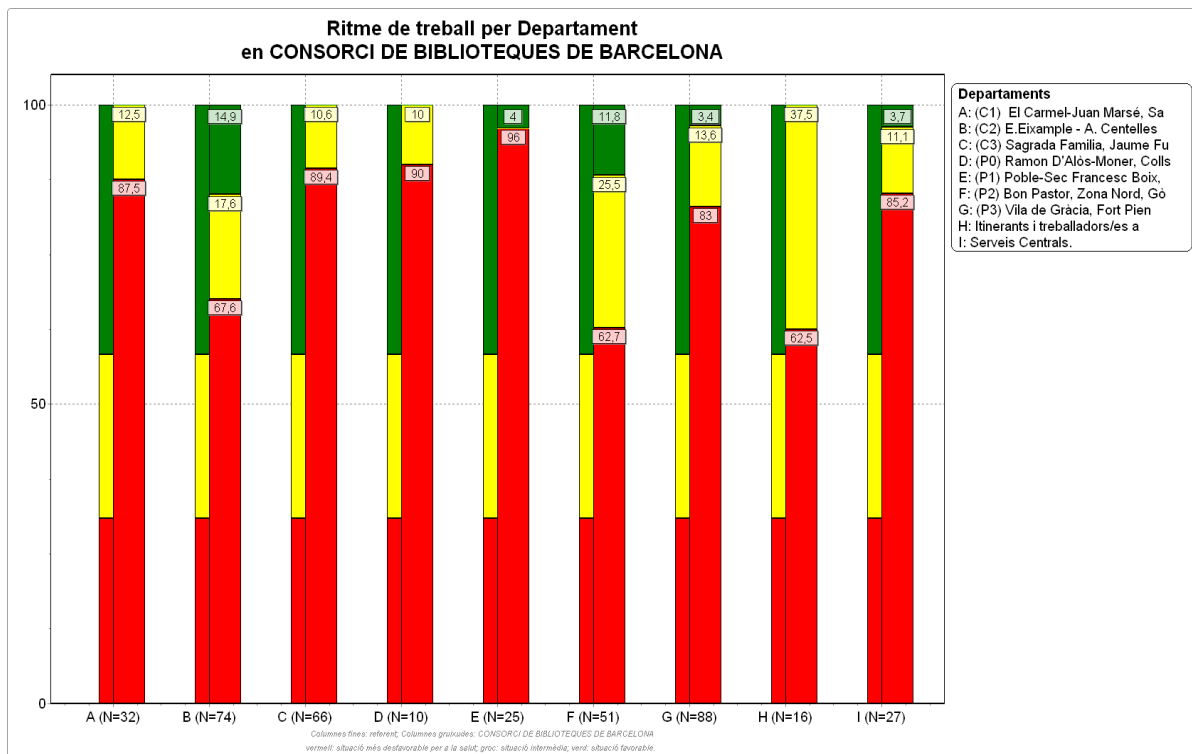
Gràfic 2. Prevalença d'exposició per lloc de treball



Gràfic 3. Prevalència de exposició per sexe



Gràfic 4. Prevalença d'exposició per departament



El GT ha de debatre aquests resultats i proposar mesures preventives seguint els passos indicats en l'apartat 4.4.1. i en l'epígraf 5.2 del manual del mètode.

4.4.3. Exigències emocionals

Definició. Són les exigències per no involucrar-nos (o per gestionar la transferència de sentiments) en la situació emocional que es deriva de les relacions interpersonals que comporta la feina, especialment en ocupacions d'atenció a les persones en les quals es vol induir un canvi (per exemple: que segueixin un tractament mèdic, que adquireixin una habilitat, etc.), i que poden comportar la transferència de sentiments i emocions.

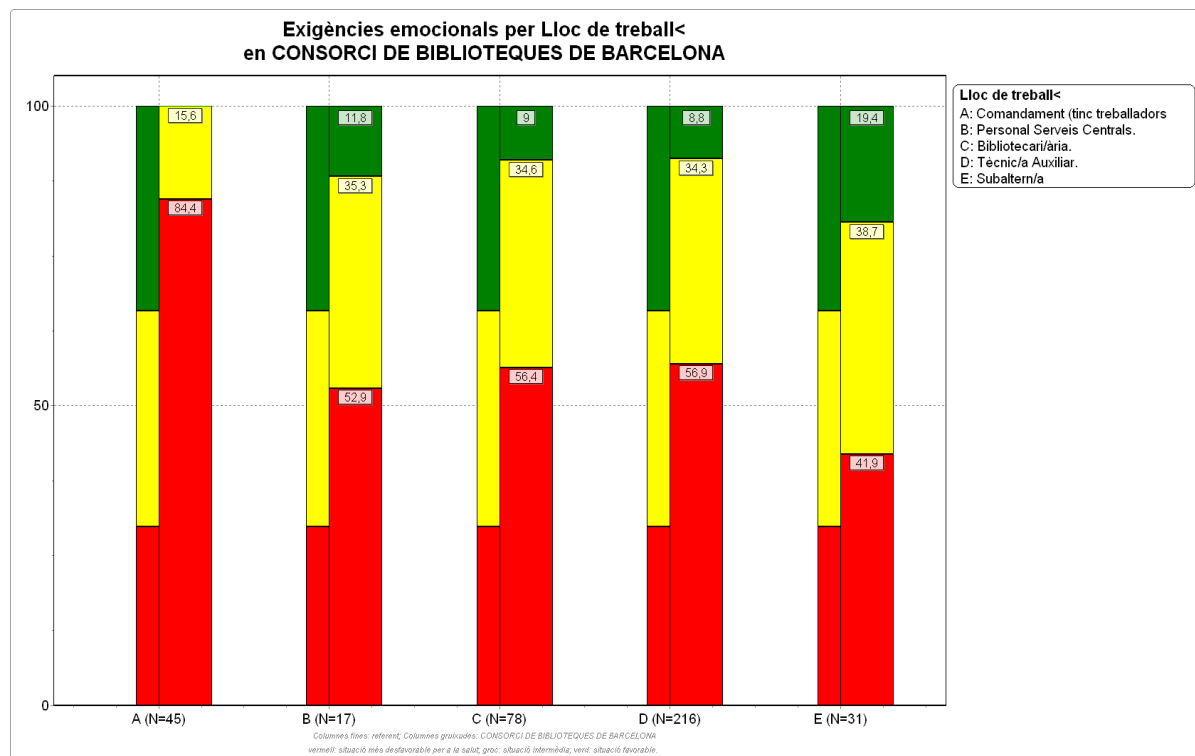
Possible origen. En ocupacions de cura a les persones, l'exposició a exigències emocionals té a veure amb la naturalesa de les tasques i no poden eliminar-se (no podem "eliminar" pacients, alumnes, etc.), i es requereixen habilitats específiques i temps suficient per poder gestionar-les efectivament. A més de l'origen derivat de la seva naturalesa, tenen també molt a veure amb les exigències quantitatives, i es pot reduir el temps d'exposició (hores, nombre de pacients, etc.), ja que les jornades excessives impliquen una exposició més gran i produeixen més fatiga emocional que requerirà temps de repòs més llargs.

Prevalença de l'exposició. Un 58,9% dels/de les treballadors/res del CONSORCI DE BIBLIOTEQUES DE BARCELONA està exposat a la situació més desfavorable, un 32,4% a la intermèdia i un 8,7% a la més favorable per a la salut, pel que fa a les Exigències emocionals.

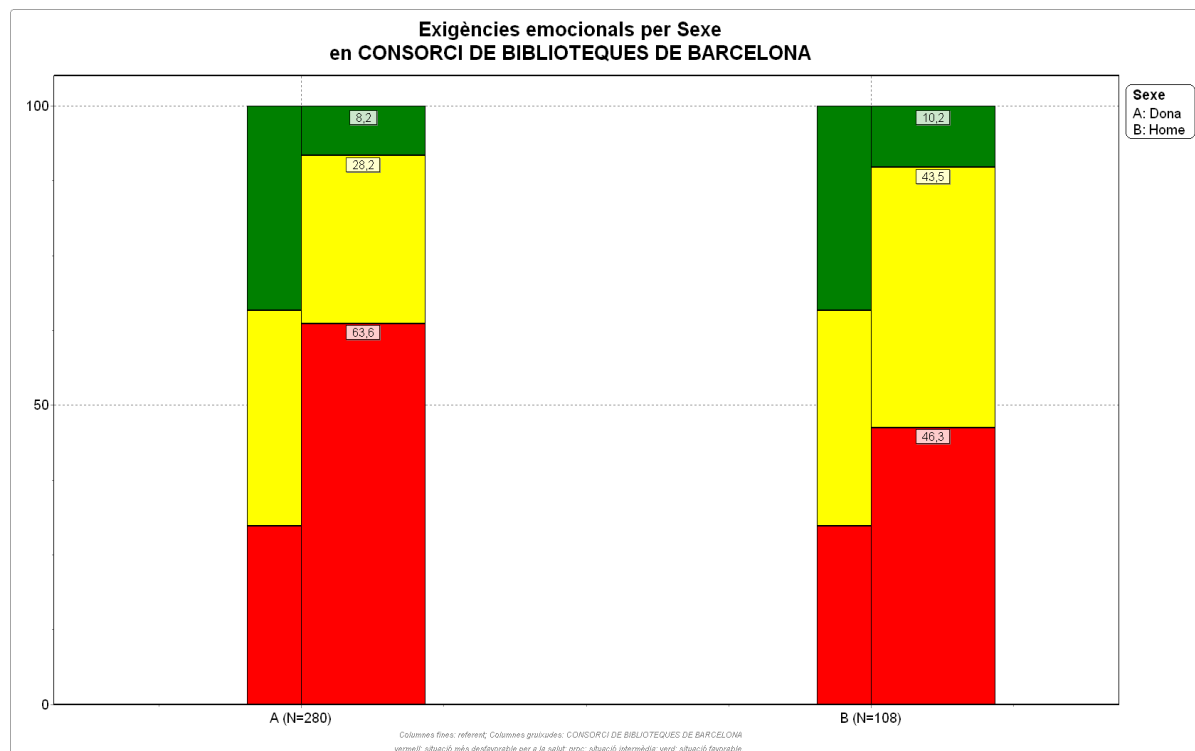
Taula 30: Distribució de freqüències de resposta a les preguntes associades a les Exigències emocionals.

	Sempre + Moltes vegades	Algunes vegades	Només alguna vegada + Mai	No contesta
	%	%	%	N
En la teva feina, es produeixen moments o situacions desgastadors emocionalment?	31,2 [N=124]	47,9 [N=190]	20,9 [N=83]	[N=3]
A la teva feina has d'ocupar-te dels problemes personals d'altres	15,9 [N=63]	24,9 [N=99]	59,2 [N=235]	[N=3]
	En gran mesura + En bona mesura	En certa mesura	En alguna mesura + En cap mesura	No contesta
	%	%	%	N
¿La teva feina t'afecta emocionalment?	35,7 [N=141]	28,9 [N=114]	35,4 [N=140]	[N=5]
La teva feina en general, és desgastadora emocionalment?	28,4 [N=113]	29,6 [N=118]	42,0 [N=167]	[N=2]

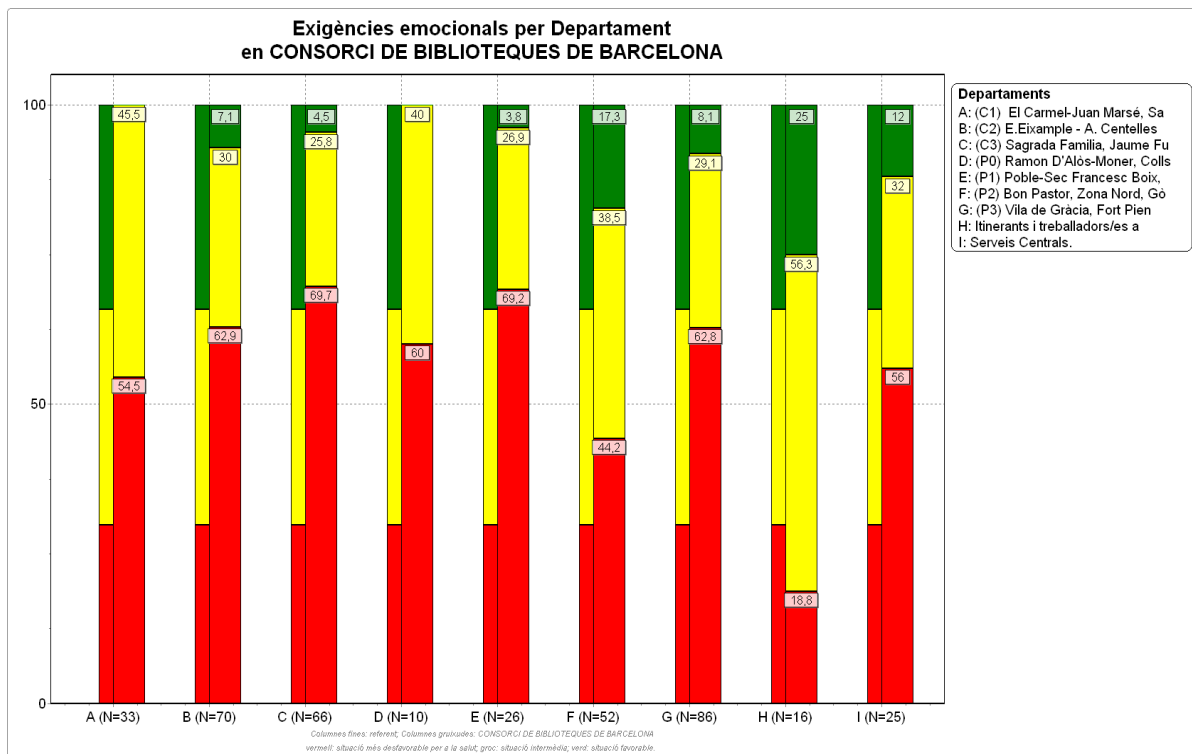
Gràfic 5. Prevalença d'exposició per lloc de treball



Gràfic 6. Prevalència de exposició per sexe



Gràfic 7. Prevalença d'exposició per departament



El GT ha de debatre aquests resultats i proposar mesures preventives seguint els passos indicats en l'apartat 4.4.1. i en l'epígraf 5.2 del manual del mètode.

4.4.4. Exigències quantitatives

Definició. Són les exigències psicològiques derivades de la quantitat de treball. Són altes quan tenim més feina de la que podem fer en el temps assignat.

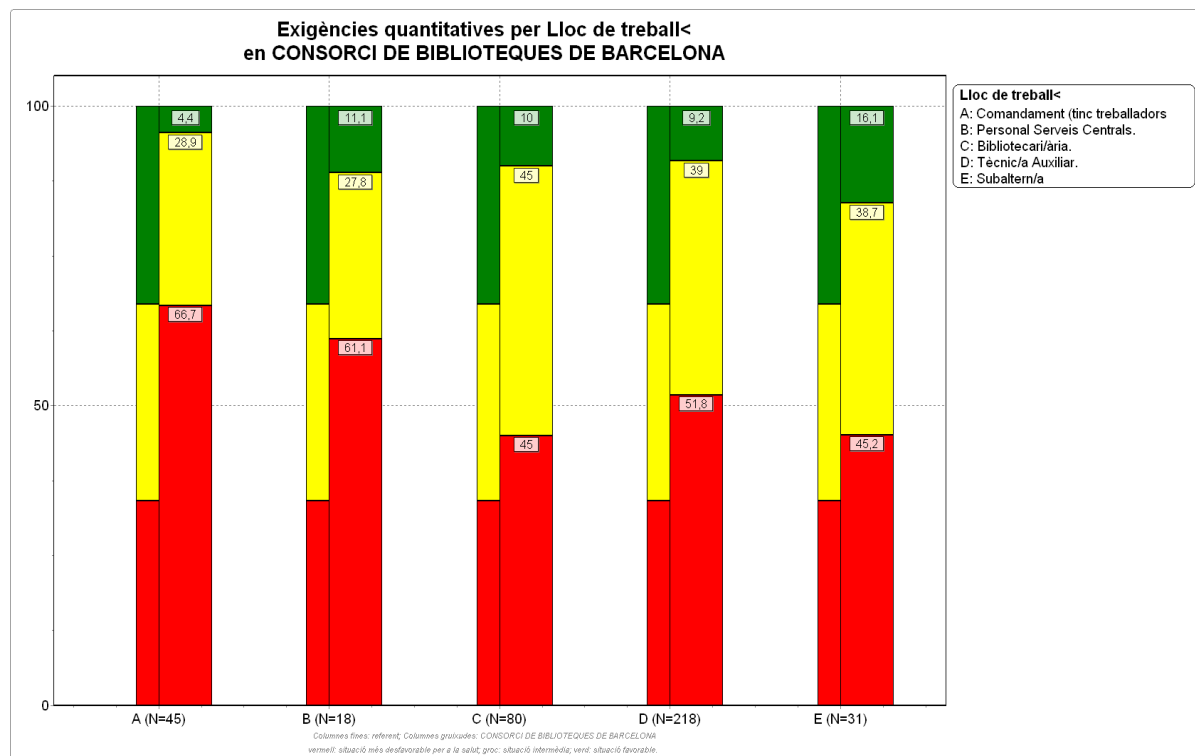
Possible origen. Tenen a veure principalment amb la falta de personal, el mesurament incorrecte dels temps o la mala planificació, tot i que també poden estar relacionades amb l'estructura salarial (per exemple, quan la part variable d'un salari baix és alta i obliga a augmentar el ritme de treball) o amb la inadequació de les eines, els materials o els processos de treball (que obliga a fer més tasques per suplir les deficiències). Les altes exigències quantitatives poden suposar un allargament de la jornada laboral.

Prevalença de l'exposició. Un 52,2% dels/de les treballadors/res del CONSORCI DE BIBLIOTEQUES DE BARCELONA està exposat a la situació més desfavorable, un 38,4% a la intermèdia i un 9,4% a la més favorable per a la salut, pel que fa a les Exigències quantitatives.

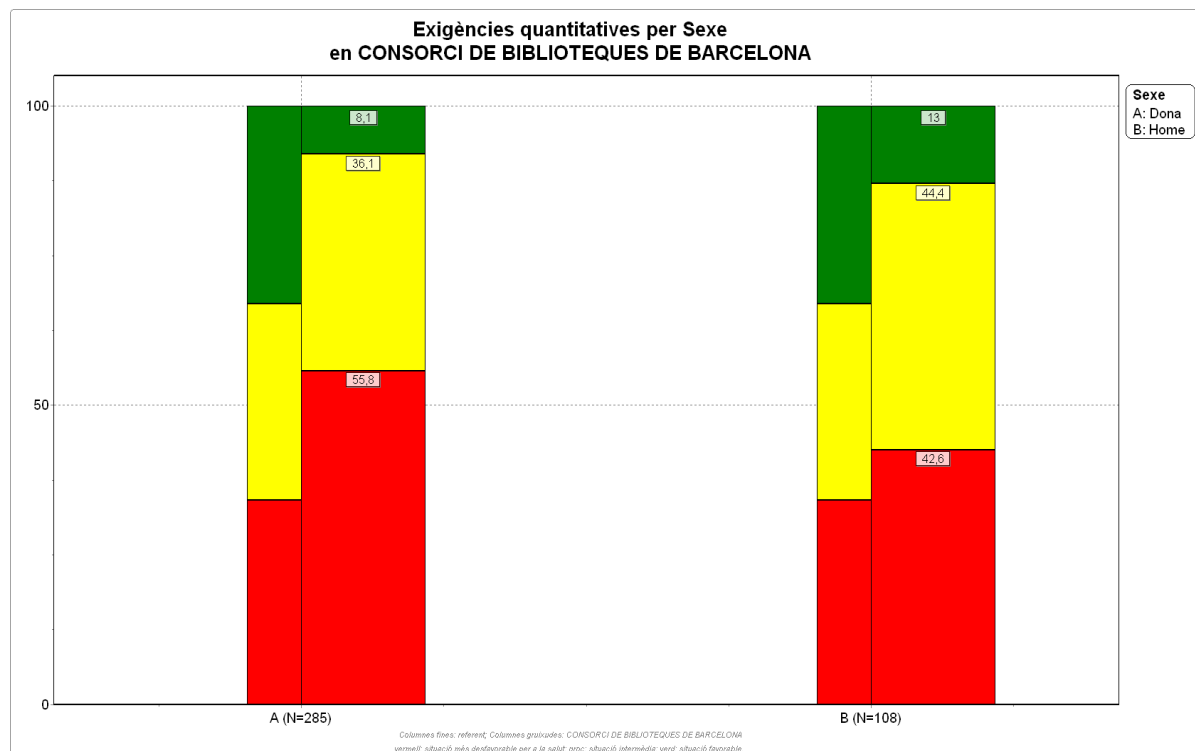
Taula 31: Distribució de freqüències de resposta a les preguntes associades a les Exigències quantitatives.

	Sempre + Moltes vegades	Algunes vegades	Només alguna vegada + Mai	No contesta
	%	%	%	N
La distribució de tasques és irregular i provoca que se t'acumuli la feina?	22,4 [N=89]	35,5 [N=141]	42,1 [N=167]	[N=3]
¿Amb quina freqüència et resulta impossible acabar les teves tasques laborals?	9,0 [N=36]	27,6 [N=110]	63,4 [N=253]	[N=1]
¿T'endarrereixes en l'entrega del teu treball?	4,3 [N=17]	29,0 [N=115]	66,8 [N=265]	[N=3]
Tens prou temps per fer la teva feina?	47,0 [N=188]	36,5 [N=146]	16,5 [N=66]	[N=0]

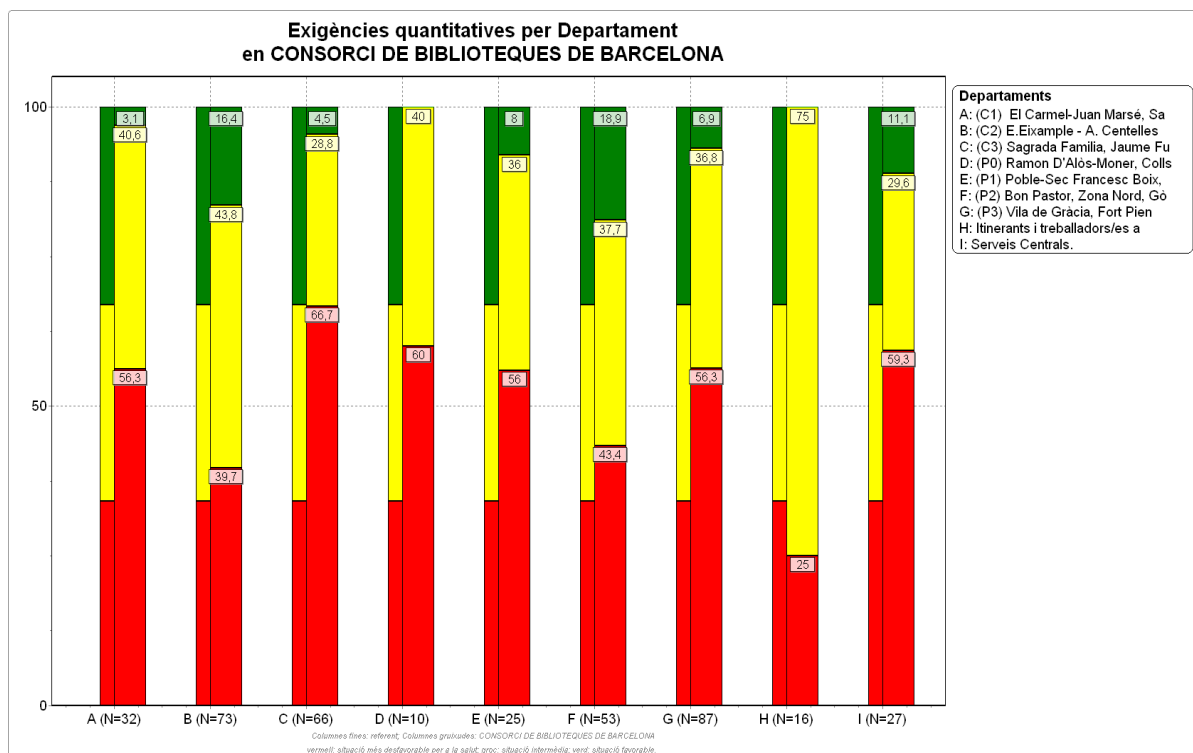
Gràfic 8. Prevalença d'exposició per lloc de treball



Gràfic 9. Prevalència de exposició per sexe



Gràfic 10. Prevalença d'exposició per departament



El GT ha de debatre aquests resultats i proposar mesures preventives seguint els passos indicats en l'apartat 4.4.1. i en l'epígraf 5.2 del manual del mètode.

4.4.5. Previsibilitat

Definició. És disposar de la informació adequada, suficient i a temps per poder dur a terme el treball de forma correcta i per adaptar-se als canvis (futures reestructuracions, noves tecnologies, noves tasques, nous mètodes i qüestions semblants).

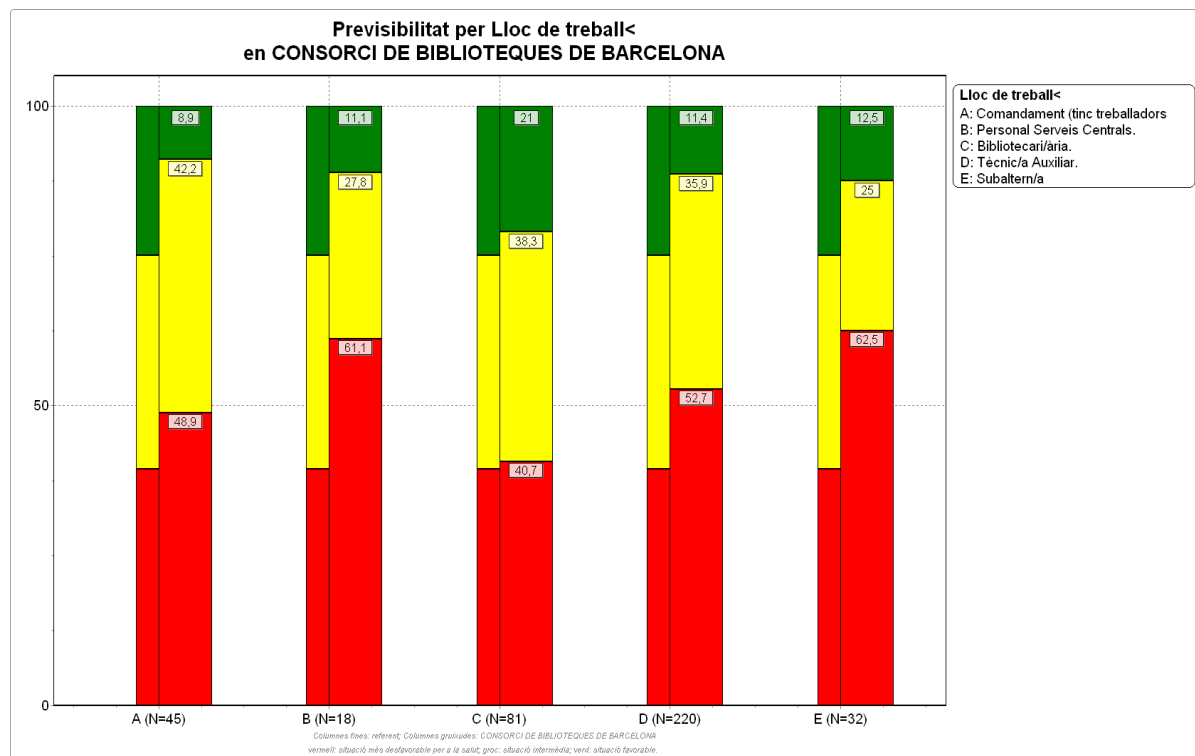
Possible origen. La falta de previsibilitat està relacionada amb l'absència d'informació i amb les comunicacions centrades en qüestions supèrflues i no en les qüestions quotidianes i rellevants de la feina, per la qual cosa no augmenta la transparència. També té a veure amb la falta de formació com a acompanyament i suport als canvis.

Prevalença de l'exposició. Un 51% dels/de les treballadors/res del CONSORCI DE BIBLIOTEQUES DE BARCELONA està exposat a la situació més desfavorable, un 35,9% a la intermèdia i un 13,1% a la més favorable per a la salut, pel que fa a la Previsibilitat.

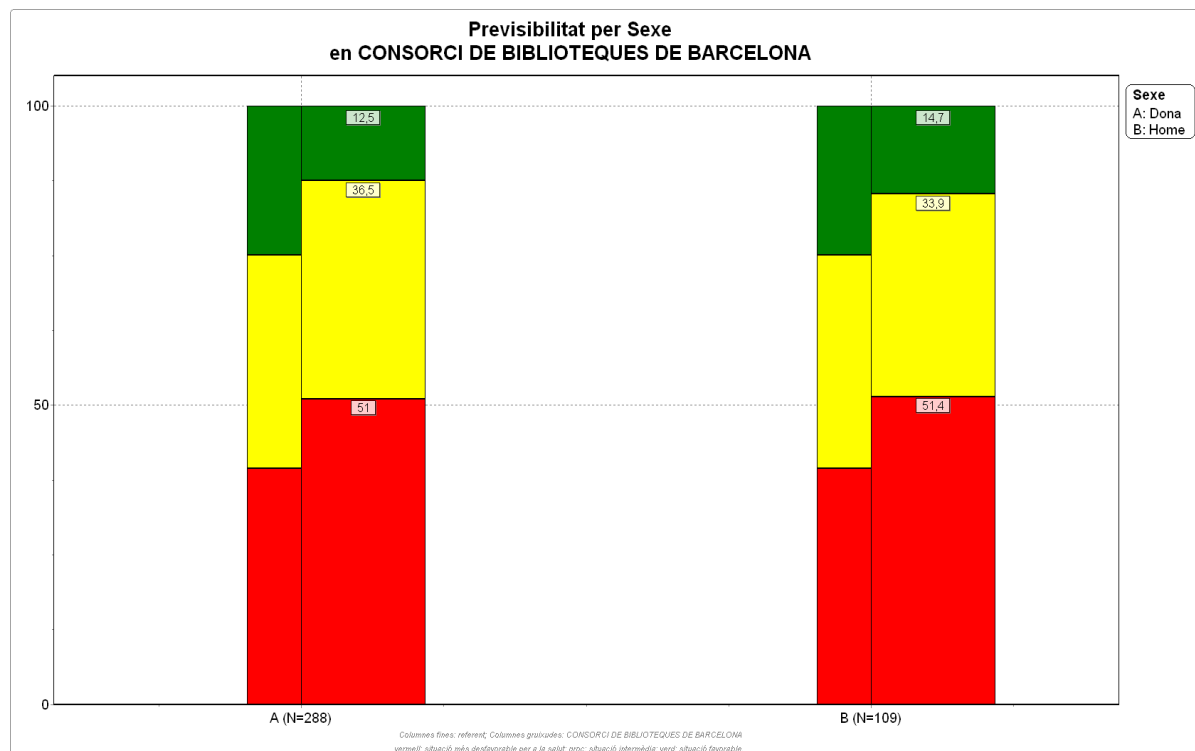
Taula 32: Distribució de freqüències de resposta a les preguntes associades a la Previsibilitat.

	En gran mesura + En bona mesura	En certa mesura	En alguna mesura + En cap mesura	No contesta
	%	%	%	N
En la teva empresa, se t'informa amb prou antelació dels canvis que poden afectar el teu futur?	33,9 [N=135]	24,4 [N=97]	41,7 [N=166]	[N=2]
Reps tota la informació que necessites per fer bé la teva feina?	58,0 [N=232]	28,2 [N=113]	13,8 [N=55]	[N=0]

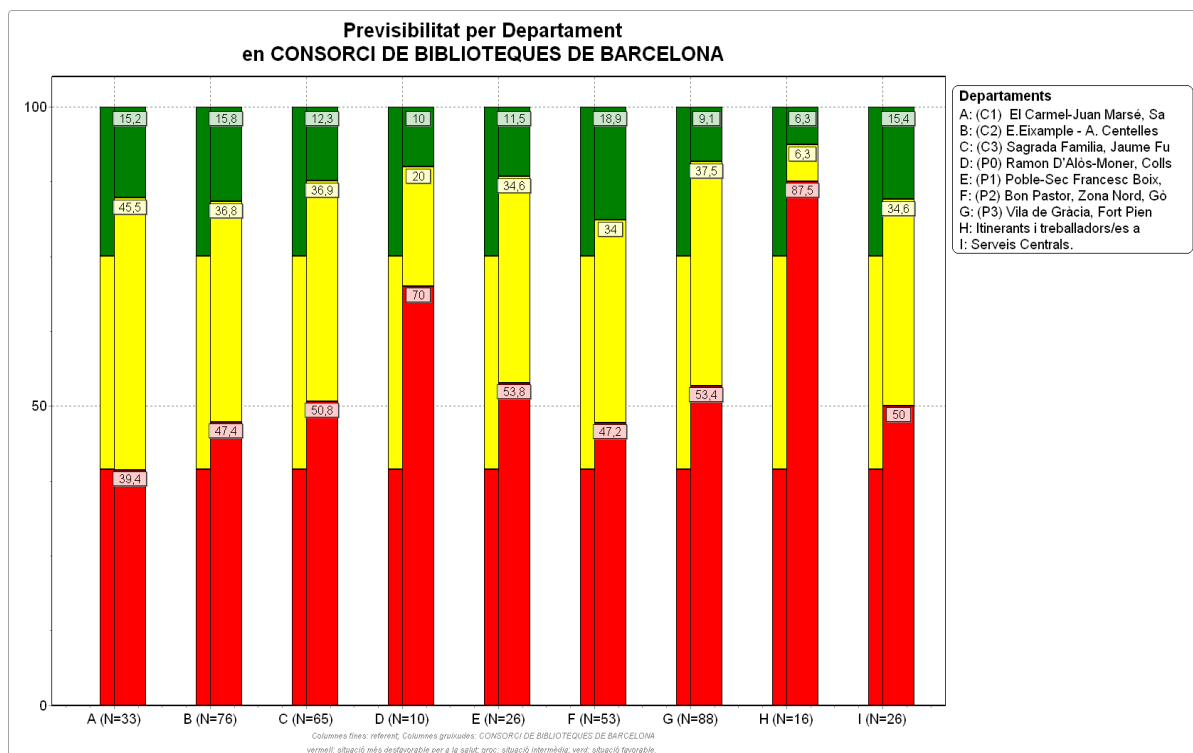
Gràfic 11. Prevalença d'exposició per lloc de treball



Gràfic 12. Prevalència de exposició per sexe



Gràfic 13. Prevalença d'exposició per departament



El GT ha de debatre aquests resultats i proposar mesures preventives seguint els passos indicats en l'apartat 4.4.1. i en l'epígraf 5.2 del manual del mètode.

4.4.6. Claredat de rol

Definició. És el coneixement concret sobre la definició de les tasques que s'han de dur a terme, els seus objectius, els recursos que cal emprar i el marge d'autonomia a l'hora de realitzar la feina.

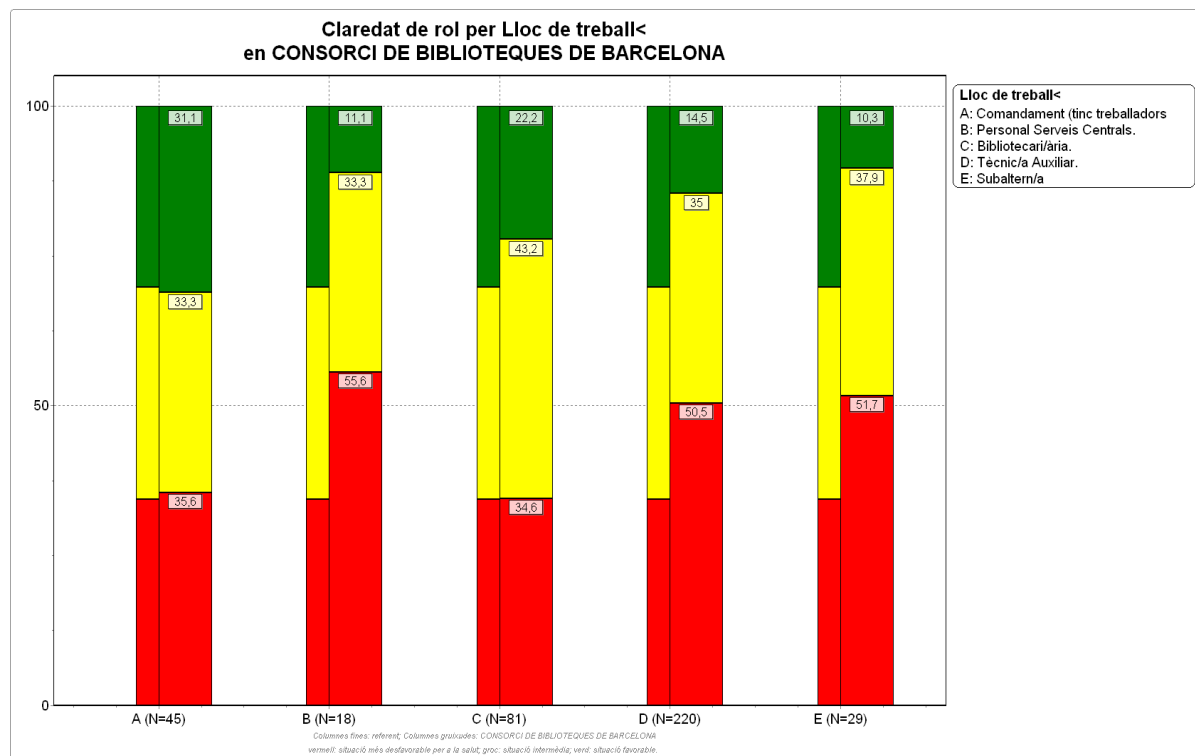
Possible origen. Té a veure amb l'existència i el coneixement per part de tots els treballadors d'una definició concisa dels llocs de treball, del propi (de cada treballador/a) i del de les altres persones de l'organització (superiors, companys i companyes).

Prevalença de l'exposició. Un 45,8% dels/de les treballadors/res del CONSORCI DE BIBLIOTEQUES DE BARCELONA està exposat a la situació més desfavorable, un 36,7% a la intermèdia i un 17,5% a la més favorable per a la salut, pel que fa a la Claredat de rol.

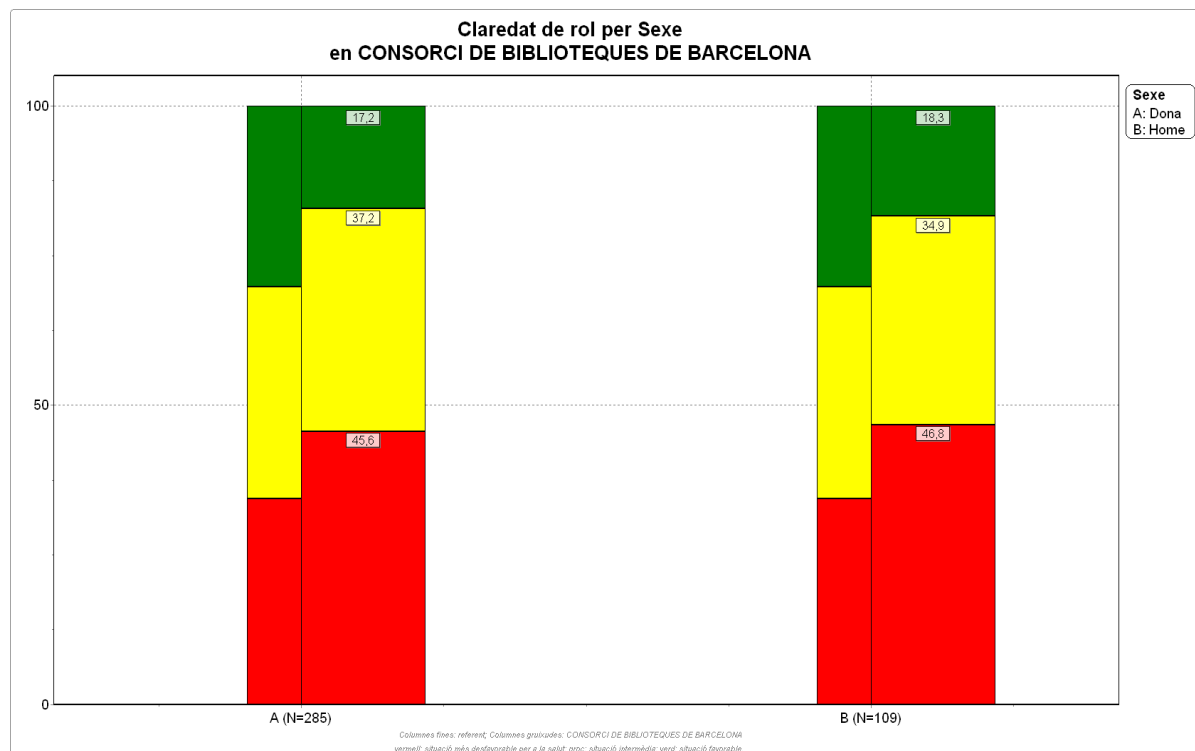
Taula 33: Distribució de freqüències de resposta a les preguntes associades a la Claredat de rol.

	En gran mesura + En bona mesura	En certa mesura	En alguna mesura + En cap mesura	No contesta
	%	%	%	N
El teu treball, té objectius clars?	64,2 [N=256]	22,6 [N=90]	13,3 [N=53]	[N=1]
Saps exactament quines tasques són responsabilitat teva?	79,3 [N=315]	13,1 [N=52]	7,6 [N=30]	[N=3]
Saps exactament què s'espera de tu a la feina?	68,0 [N=272]	20,0 [N=80]	12,0 [N=48]	[N=0]
Saps exactament quin marge d'autonomia tens en la teva feina?	64,4 [N=257]	23,8 [N=95]	11,8 [N=47]	[N=1]

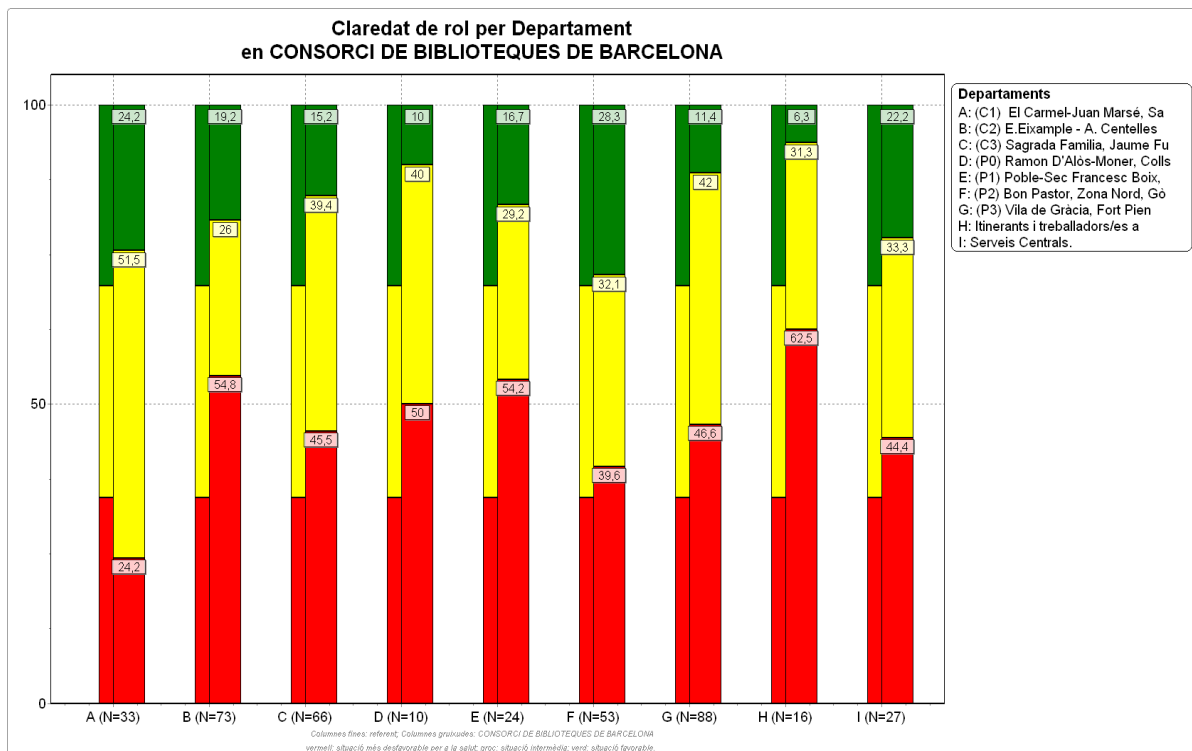
Gràfic 14. Prevalença d'exposició per lloc de treball



Gràfic 15. Prevalència de exposició per sexe



Gràfic 16. Prevalença d'exposició per departament



El GT ha de debatre aquests resultats i proposar mesures preventives seguint els passos indicats en l'apartat 4.4.1. i en l'epígraf 5.2 del manual del mètode.

4.4.7. Doble presència

Definició. Són les exigències sincròniques, simultànies de l'àmbit laboral i de l'àmbit domèstic o familiar.

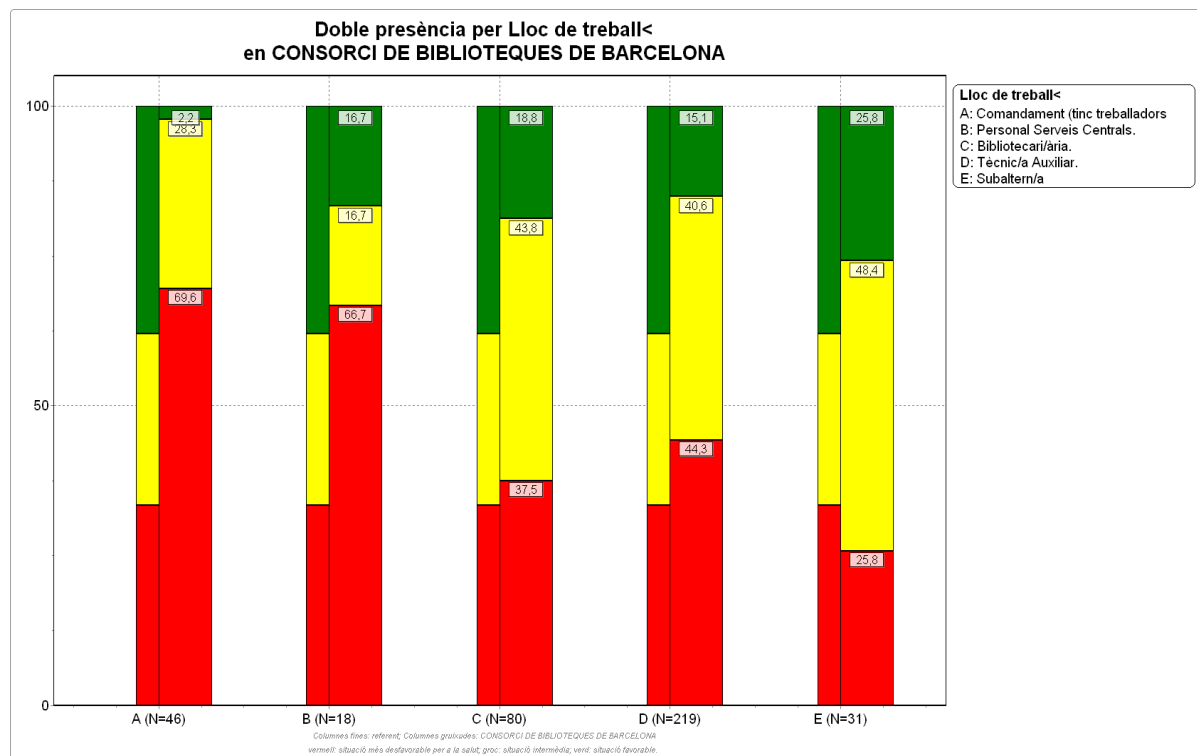
Possible origen. En l'àmbit laboral té a veure amb les exigències quantitatives: l'ordenació, la durada, l'allargament o la modificació de la jornada de treball i amb el nivell d'autonomia sobre aquesta; per exemple, horaris o dies feiners incompatibles amb la cura de les persones o la vida social.

Prevalença de l'exposició. Un 45,2% dels/de les treballadors/res del CONSORCI DE BIBLIOTEQUES DE BARCELONA està exposat a la situació més desfavorable, un 39,4% a la intermèdia i un 15,4% a la més favorable per a la salut, pel que fa a les a la Doble presència.

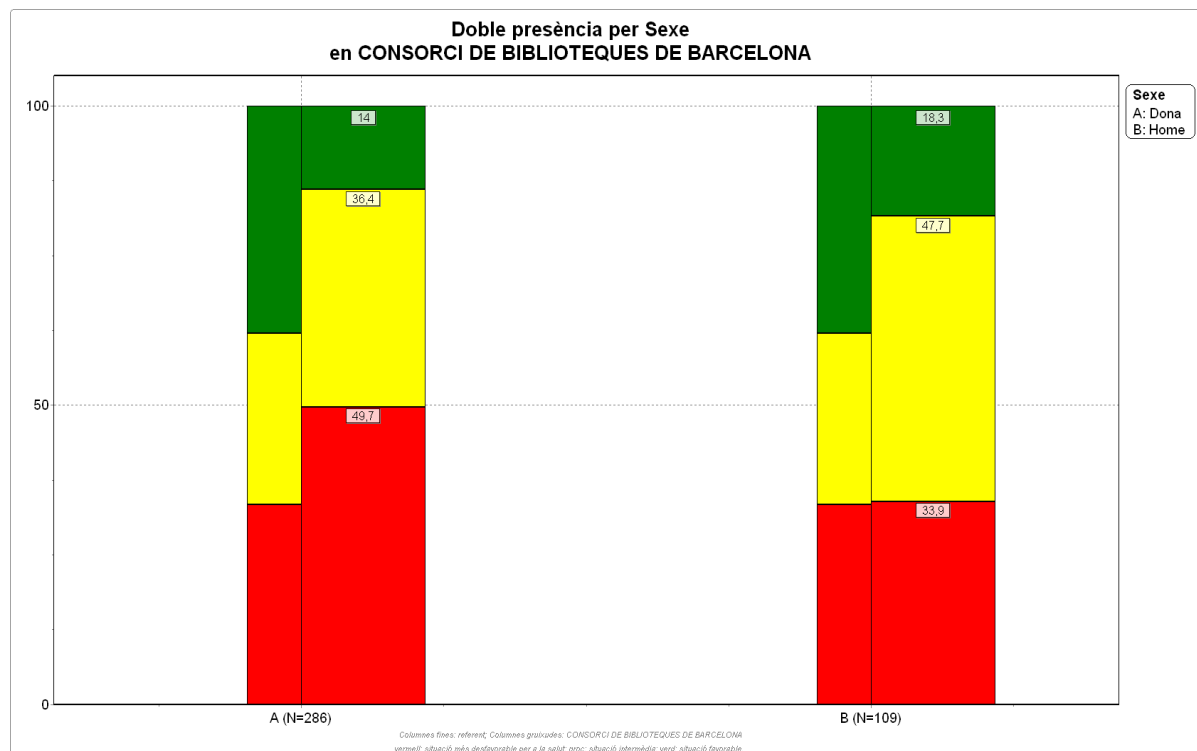
Taula 34: Distribució de freqüències de resposta a les preguntes associades a la Doble presència.

	Sempre + Moltes vegades	Algunes vegades	Només alguna vegada + Mai	No contesta
	%	%	%	N
¿Quan eres a l'empresa, penses en les feines domèstiques i familiars?	10,5 [N=42]	30,8 [N=123]	58,6 [N=234]	[N=1]
¿Hi ha moments que necessites ser a l'empresa i a casa alhora?	16,3 [N=65]	37,3 [N=149]	46,4 [N=185]	[N=1]
¿Sents que la teva feina consumeix tanta energia que perjudica les teves tasques domèstiques o familiars?	19,3 [N=77]	33,2 [N=132]	47,5 [N=189]	[N=2]
¿Sents que la teva feina t'ocupa tant de temps que perjudica les teves tasques domèstiques o familiars?	20,0 [N=80]	28,5 [N=114]	51,5 [N=206]	[N=0]

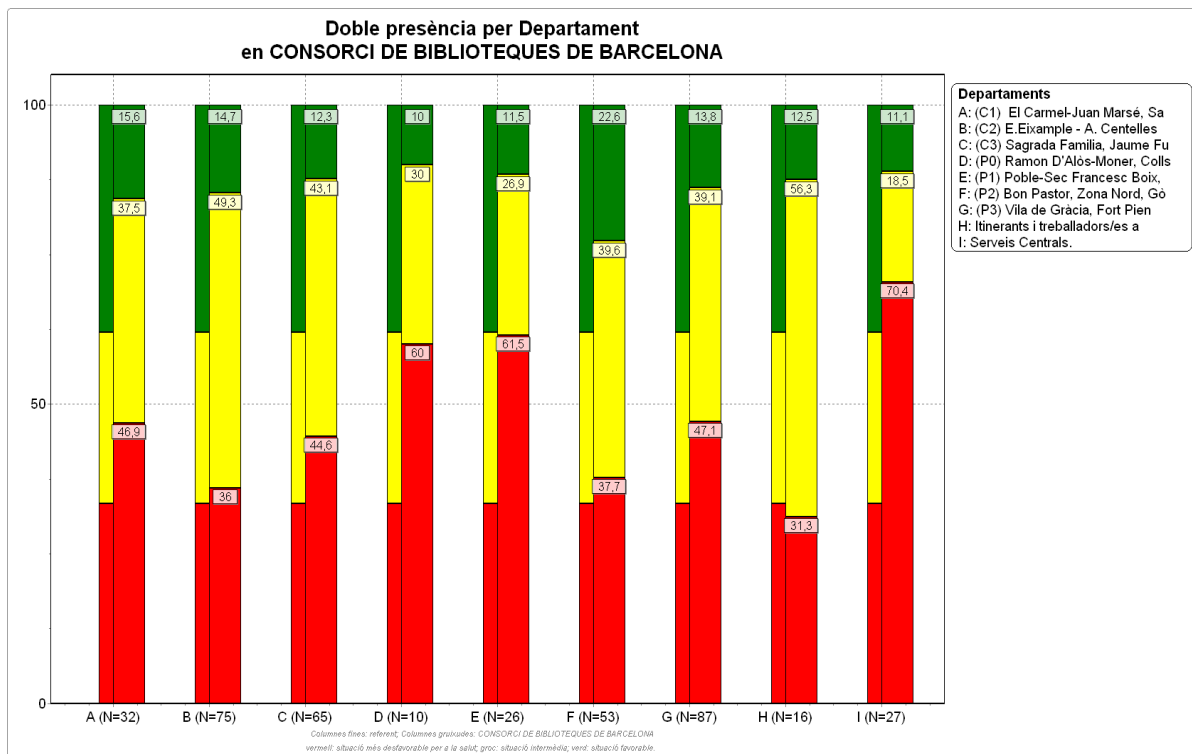
Gràfic 17. Prevalença d'exposició per lloc de treball



Gràfic 18. Prevalència de exposición per sexe



Gràfic 19. Prevalença d'exposició per departament



El GT ha de debatre aquests resultats i proposar mesures preventives seguint els passos indicats en l'apartat 4.4.1. i en l'epígraf 5.2 del manual del mètode.

4.4.8. Inseguretat sobre les condicions de treball

Definició. És la preocupació pel futur en relació amb els canvis no desitjats de les condicions de treball fonamentals.

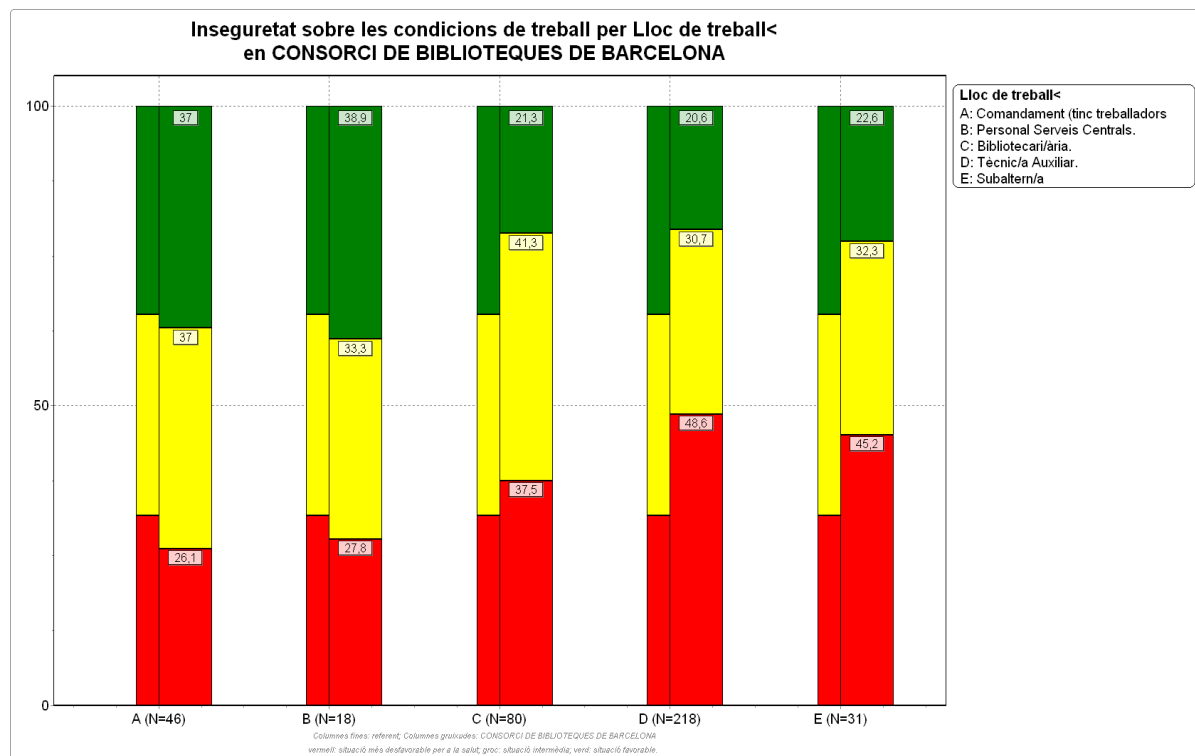
Possible origen. Es relaciona amb les amenaces d'empitjorament de les condicions de treball especialment valuoses. Aquestes es poden originar tant en la situació actual (per exemple, si l'assignació de jornada, tasques i plusos o complements salarials és arbitrària) com davant la possibilitat de canvis (per exemple, l'anunci d'una reestructuració empresarial, l'externalització d'un lloc de treball o servei, un ERO, etc.); més si hi ha pitjors condicions de treball en el context extern a l'empresa (al mateix sector, al territori, etc.). Com l'anterior, es pot viure de manera diferent depenent del moment vital o les responsabilitats familiars de cada treballador o treballadora.

Prevalença de l'exposició. Un 42,6% dels/de les treballadors/res del CONSORCI DE BIBLIOTEQUES DE BARCELONA està exposat a la situació més desfavorable, un 33,8% a la intermèdia i un 23,6% a la més favorable per a la salut, pel que fa a les a l' Inseguretat sobre les condicions de treball.

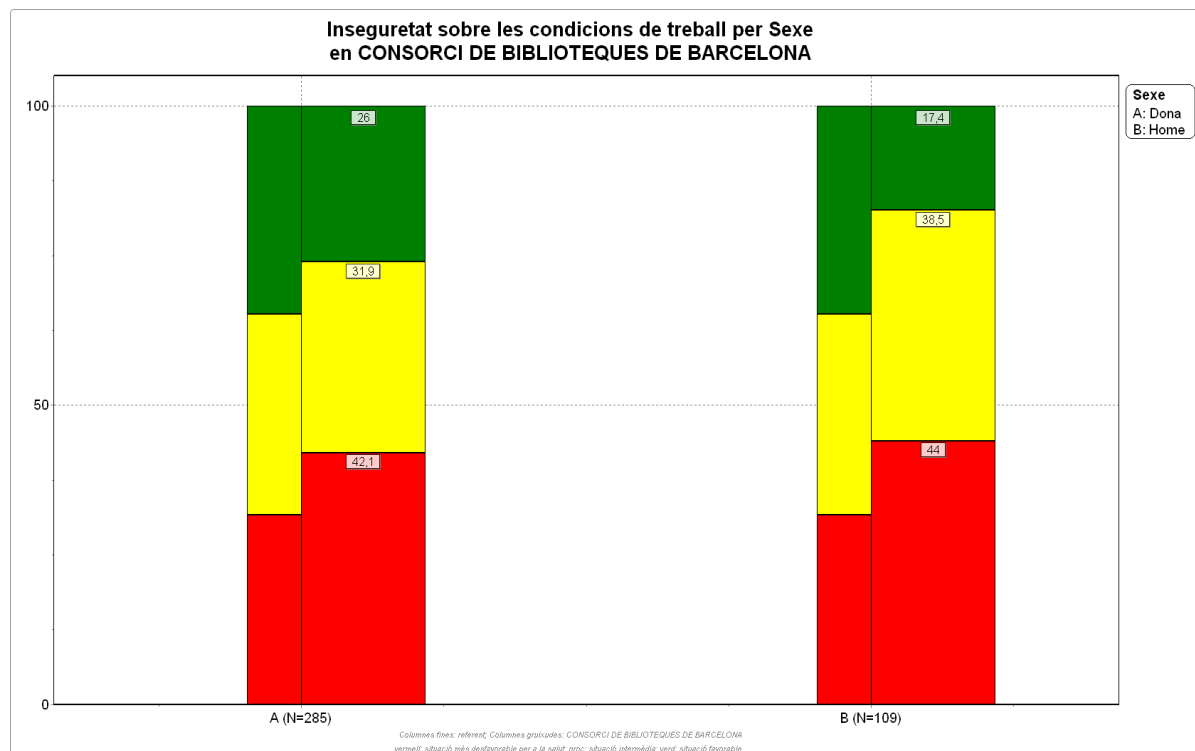
Taula 35: Distribució de freqüències de resposta a les preguntes associades a l' Inseguretat sobre les condicions de treball.

	En gran mesura + En bona mesura	En certa mesura	En alguna mesura + En cap mesura	No contesta
	%	%	%	N
¿Està preocupat o preocupada per si et traslladen a un altre centre de treball, unitat, departament o secció en contra de la teva voluntat?	20,6 [N=82]	16,3 [N=65]	63,2 [N=252]	[N=1]
si et canvien l'horari (torn, dies de la setmana, hores d'entrada i sortida) contra la teva voluntat?	29,5 [N=117]	15,9 [N=63]	54,7 [N=217]	[N=3]
si et canvien de tasques contra la teva voluntat?	26,3 [N=104]	24,1 [N=95]	49,6 [N=196]	[N=5]
si et varien el salari (que no te actualitzin, que te l'abaixin, que introdueixin el salari variable, que et paguin en espècies, etc.)?	32,5 [N=129]	17,6 [N=70]	49,9 [N=198]	[N=3]

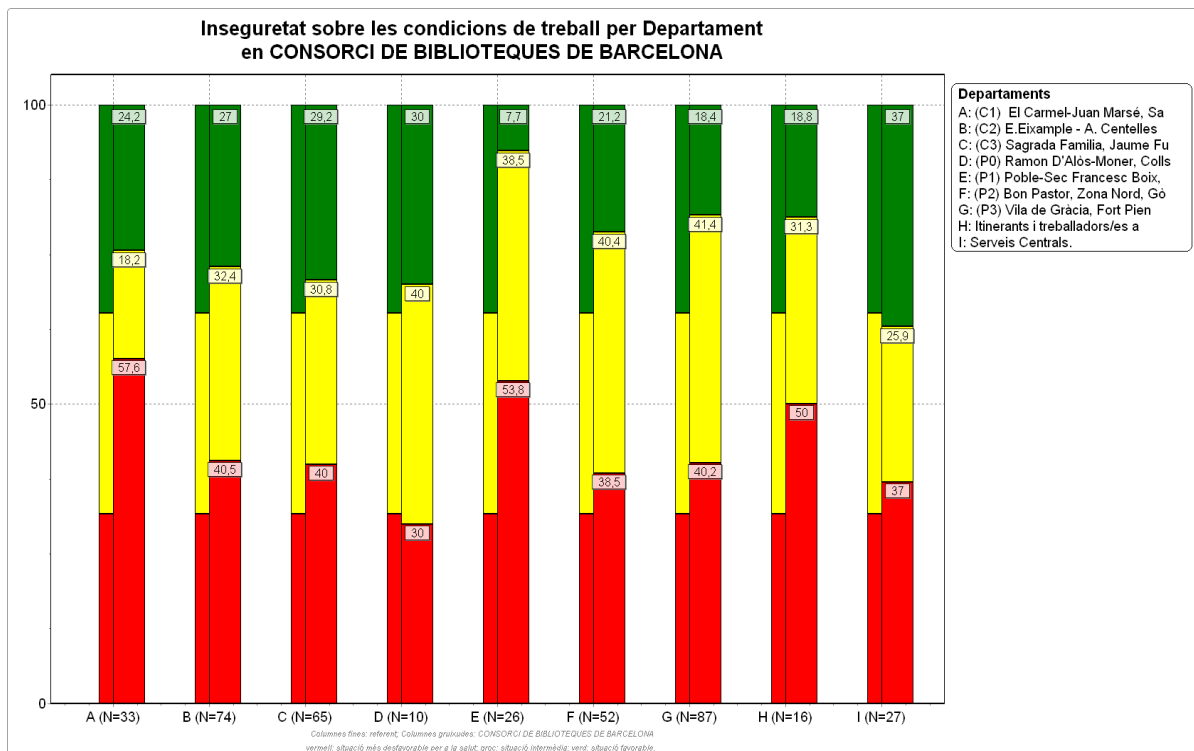
Gràfic 20. Prevalença d'exposició per lloc de treball



Gràfic 21. Prevalència de exposició per sexe



Gràfic 22. Prevalença d'exposició per departament



El GT ha de debatre aquests resultats i proposar mesures preventives seguint els passos indicats en l'apartat 4.4.1. i en l'epígraf 5.2 del manual del mètode.

4.4.9. Qualitat de lideratge

Definició. Fa referència a la qualitat de la gestió d'equips humans que duen a terme els comandaments immediats. Aquesta dimensió està molt relacionada amb la dimensió del suport social dels superiors.

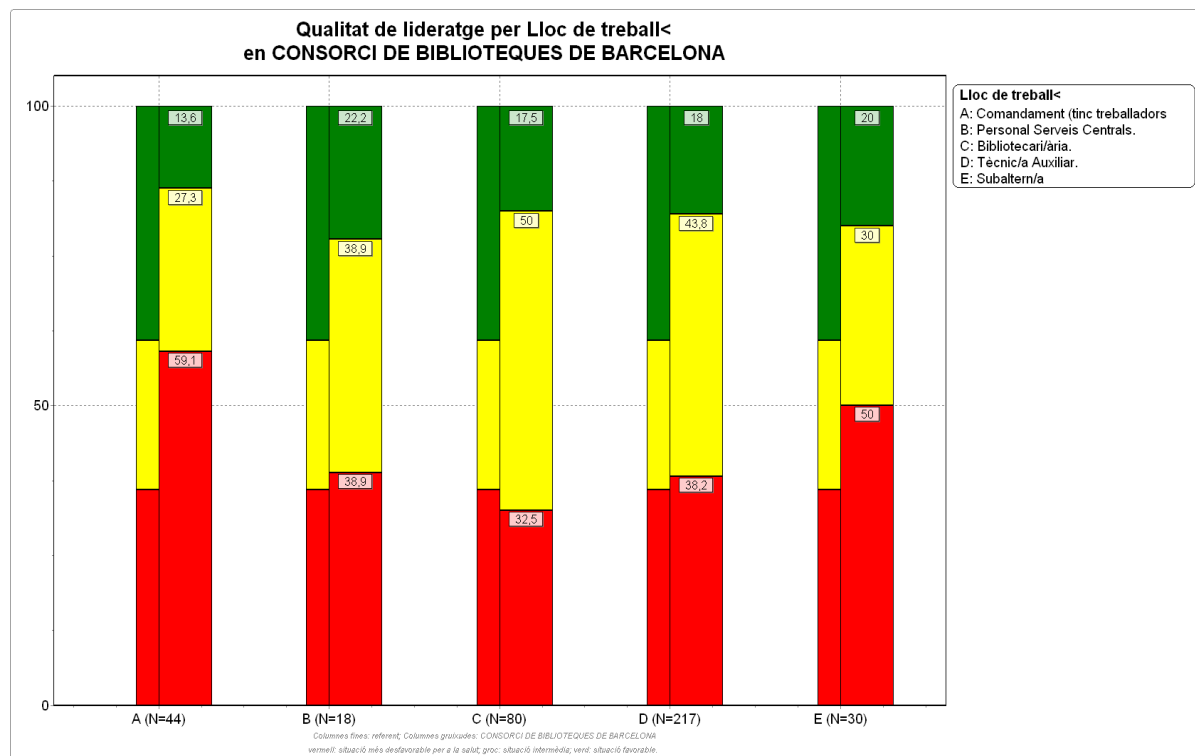
Possible origen. Té a veure amb els principis i procediments de gestió de personal i la capacitat dels comandaments per aplicar-los.

Prevalença de l'exposició. Un 40,7% dels/de les treballadors/res del CONSORCI DE BIBLIOTEQUES DE BARCELONA està exposat a la situació més desfavorable, un 41,7% a la intermèdia i un 17,6% a la més favorable per a la salut, pel que fa a la Qualitat de lideratge.

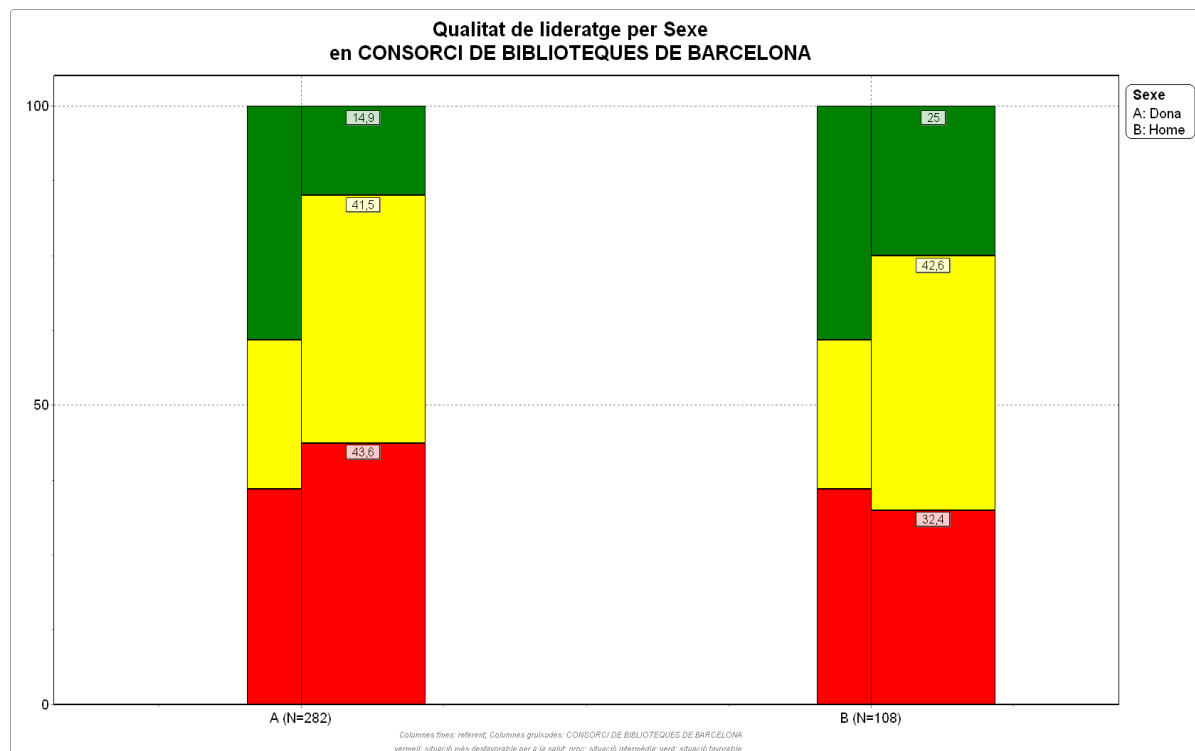
Taula 36: Distribució de freqüències de resposta a les preguntes associades a la Qualitat de lideratge.

	En gran mesura + En bona mesura	En certa mesura	En alguna mesura + En cap mesura	No contesta
	%	%	%	N
¿el teu cap immediat actual s'assegura que cada un dels treballadors/es tingui bones oportunitats de desenvolupament professional?	45,6 [N=180]	29,6 [N=117]	24,8 [N=98]	[N=5]
¿el teu cap immediat actual planifica bé la feina?	53,3 [N=211]	26,0 [N=103]	20,7 [N=82]	[N=4]
¿el teu cap immediat actual distribueix bé la feina?	45,7 [N=181]	28,5 [N=113]	25,8 [N=102]	[N=4]
¿el teu cap immediat actual resol bé els conflictes?	47,5 [N=189]	25,9 [N=103]	26,6 [N=106]	[N=2]

Gràfic 23. Prevalença d'exposició per lloc de treball



Gràfic 24. Prevalencia de exposició per sexe





Per assegurar l'anonimat en els resultats no es presenta la prevalença d'aquesta exposició per departament.



El GT ha de debatre aquests resultats i proposar mesures preventives seguint els passos indicats en l'apartat 4.4.1. i en l'epígraf 5.2 del manual del mètode.

4.4.10. Exigències d'amagar emocions

Definició. Són les exigències per mantenir una aparença neutral independentment del comportament dels usuaris o clients, companys, superiors, proveïdors o altres persones.

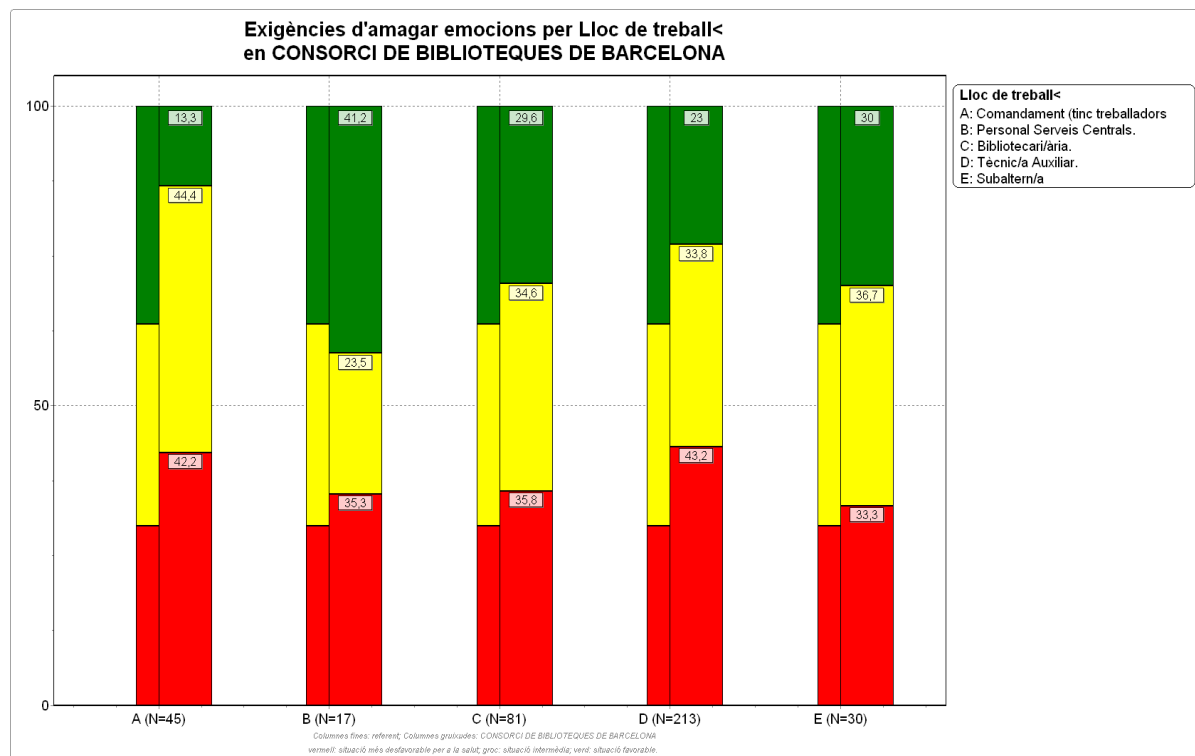
Possible origen. En llocs de treball d'atenció a les persones, aquestes exigències formen part de la naturalesa de les tasques i no poden ser eliminades. El desenvolupament d'habilitats i d'estratègies de protecció per gestionar-les i la disminució del temps d'exposició constitueixen vies de prevenció importants. També poden tenir a veure amb la relació amb superiors i companys de feina, o amb proveïdors o altres persones alienes a l'empresa i, per tant, localitzar-se en altres llocs de treball. En altres casos, poden tenir relació amb la política de gestió de proveïdors i clients (per exemple, una deficient gestió de les cues d'usuaris en espera d'atenció), amb la falta de participació dels treballadors i, en general, amb deficiències en les polítiques de gestió de personal (cal amagar emocions quan no es pot opinar).

Prevalença de l'exposició. Un 40,6% dels/de les treballadors/res del CONSORCI DE BIBLIOTEQUES DE BARCELONA està exposat a la situació més desfavorable, un 34,9% a la intermèdia i un 24,5% a la més favorable per a la salut, pel que fa a les Exigències d'amagar emocions.

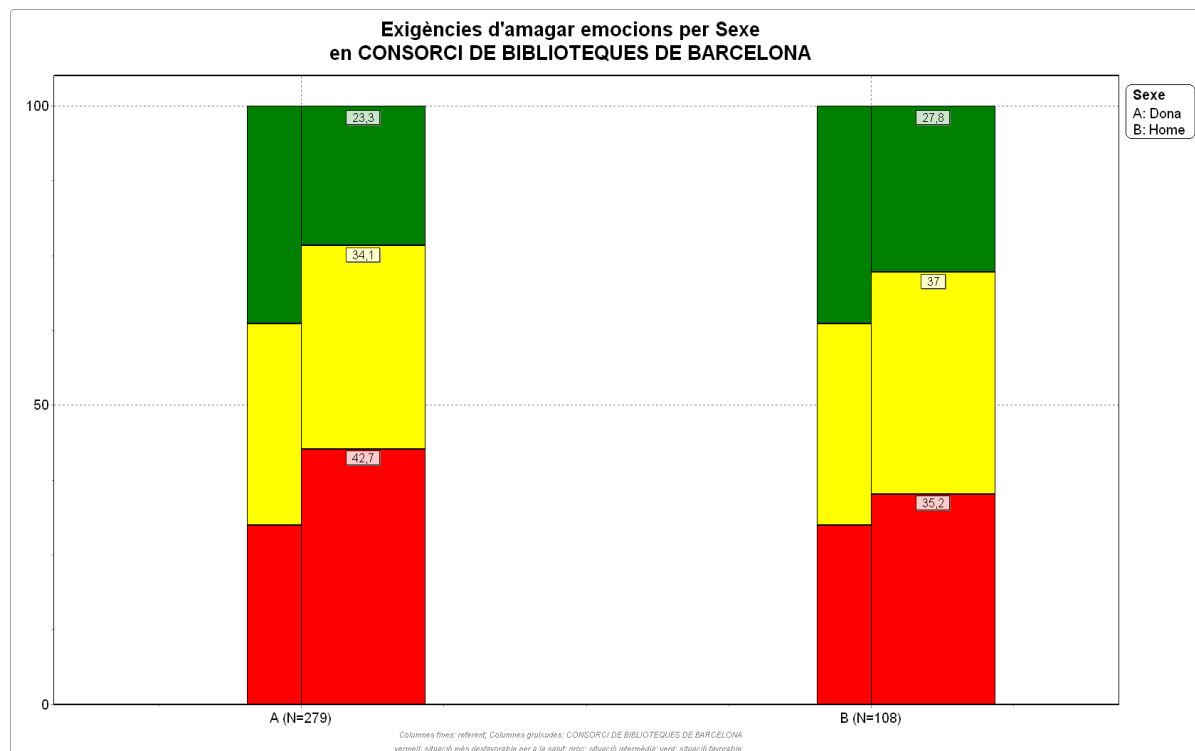
Taula 37: Distribució de freqüències de resposta a les preguntes associades a les Exigències d'amagar emocions.

	Sempre + Moltes vegades	Algunes vegades	Només alguna vegada + Mai	No contesta
	%	%	%	N
¿La teva feina requereix que tractis tothom de la mateixa manera fins i tot quan no en tens ganes?	79,0 [N=313]	11,6 [N=46]	9,3 [N=37]	[N=4]
	En gran mesura + En bona mesura	En certa mesura	En alguna mesura + En cap mesura	No contesta
	%	%	%	N
¿T'exigeixen a la feina ser amable amb tothom independentment de la manera com et tracten?	63,9 [N=255]	16,8 [N=67]	19,3 [N=77]	[N=1]
	Sempre + Moltes vegades	Algunes vegades	Només alguna vegada + Mai	No contesta
	%	%	%	N
La teva feina requereix que calles la teva opinió?	18,7 [N=73]	32,6 [N=127]	48,7 [N=190]	[N=10]
	En gran mesura + En bona mesura	En certa mesura	En alguna mesura + En cap mesura	No contesta
	%	%	%	N
La teva feina requereix que amagui les teves emocions?	37,6 [N=150]	30,6 [N=122]	31,8 [N=127]	[N=1]

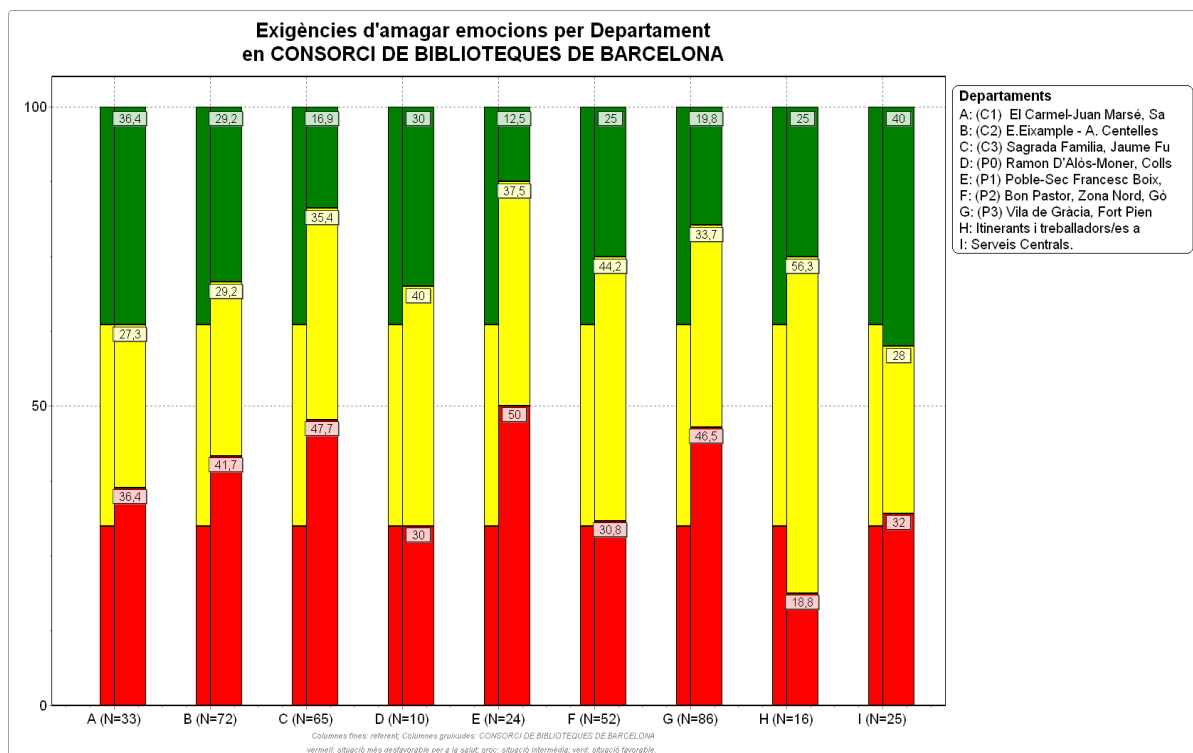
Gràfic 25. Prevalença d'exposició per lloc de treball



Gràfic 26. Prevalència de exposición per sexe



Gràfic 27. Prevalença d'exposició per departament



El GT ha de debatre aquests resultats i proposar mesures preventives seguint els passos indicats en l'apartat 4.4.1. i en l'epígraf 5.2 del manual del mètode.

4.4.11. Conflicte de rol

Definició. Són les exigències contradictòries que es presenten a la feina i les que poden suposar conflictes de caràcter professional o ètic.

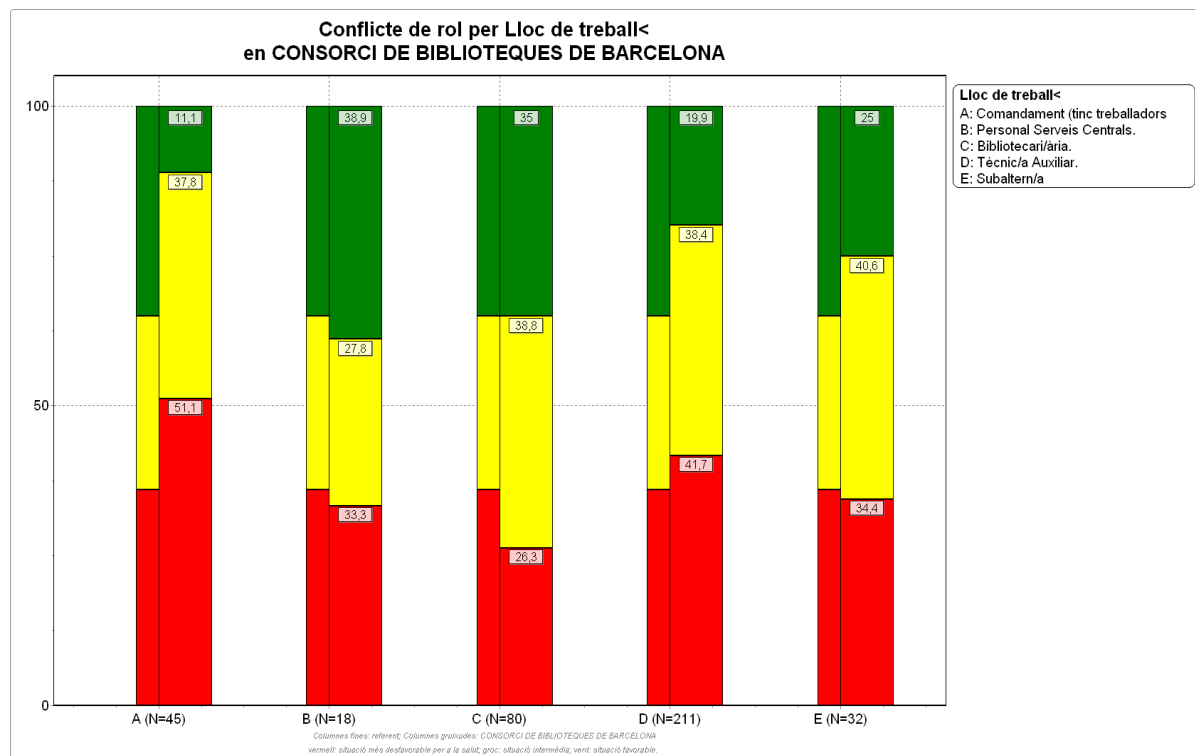
Possible origen. És freqüent quan el treballador ha d'afrontar la realització de tasques amb les quals pot estar en desacord o li suposen conflictes ètics (per exemple, expulsar captaires d'un local), o quan ha d'"elegir" entre ordres contradictòries (per exemple, en el cas d'un conductor al qual se li imposa complir un temps màxim de viatge quan hi ha normes de trànsit i altres circumstàncies que el limiten).

Prevalença de l'exposició. Un 38,7% dels/de les treballadors/res del CONSORCI DE BIBLIOTEQUES DE BARCELONA està exposat a la situació més desfavorable, un 38,1% a la intermèdia i un 23,2% a la més favorable per a la salut, pel que fa a les al Conflicte de rol.

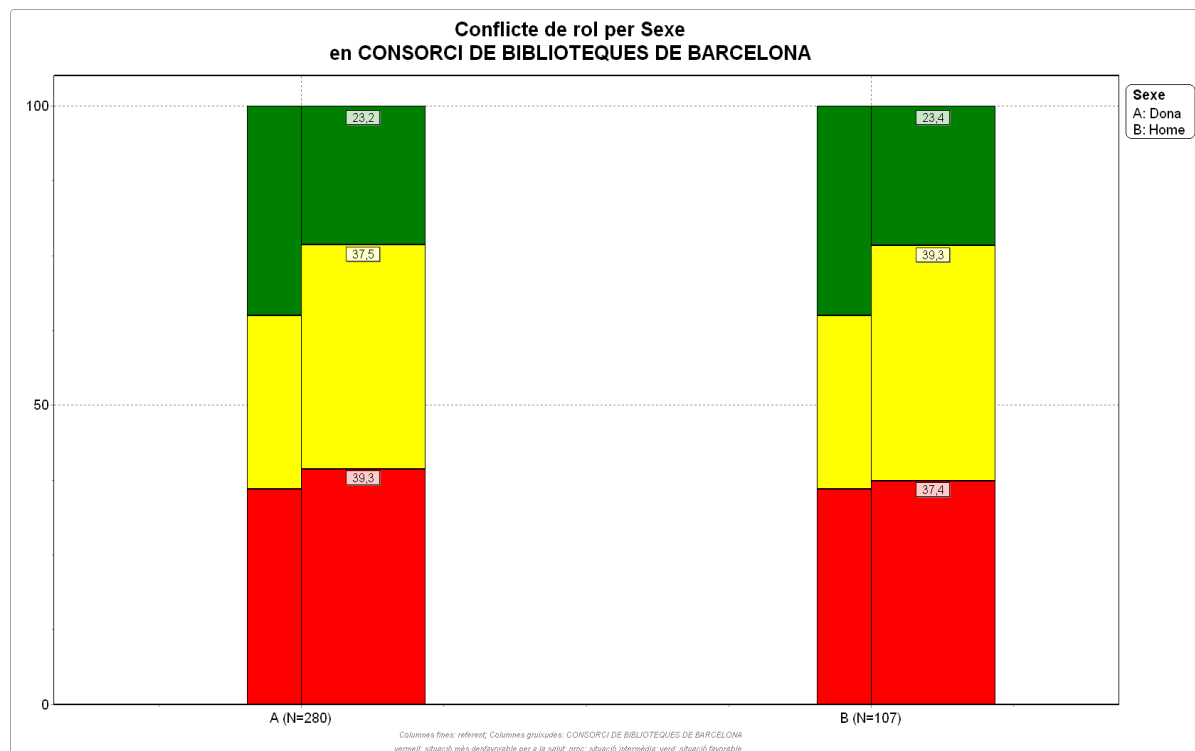
Taula 38: Distribució de freqüències de resposta a les preguntes associades al Conflicte de rol.

	En gran mesura + En bona mesura	En certa mesura	En alguna mesura + En cap mesura	No contesta
	%	%	%	N
A la feina, fas coses que algunes persones accepten i altres no?	22,4 [N=89]	28,1 [N=112]	49,5 [N=197]	[N=2]
Se t'exigeixen coses contradictòries en la feina?	10,5 [N=41]	17,5 [N=68]	72,0 [N=280]	[N=11]
Has de fer feines que creus que s'haurien de fer d'una altra manera?	29,1 [N=116]	29,6 [N=118]	41,2 [N=164]	[N=2]
Has de fer feines que et semblen innecessàries?	15,5 [N=62]	19,5 [N=78]	65,0 [N=260]	[N=0]

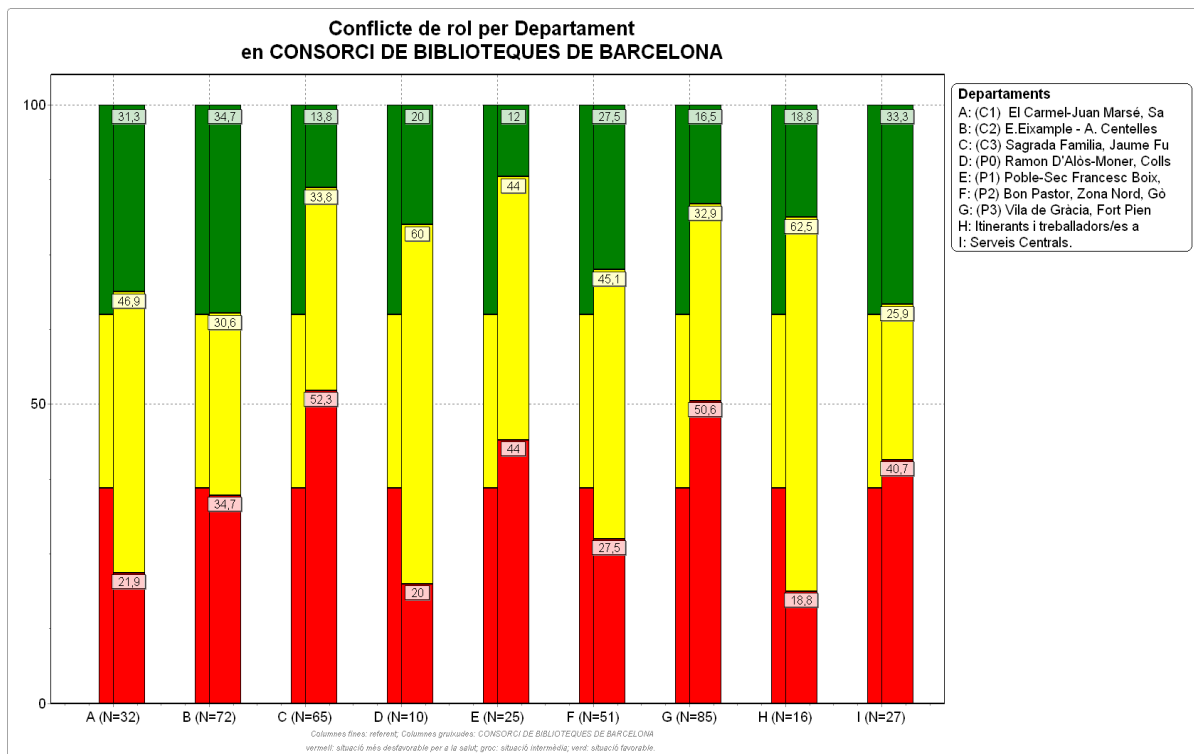
Gràfic 28. Prevalença d'exposició per lloc de treball



Gràfic 29. Prevalència de exposició per sexe



Gràfic 30. Prevalença d'exposició per departament



El GT ha de debatre aquests resultats i proposar mesures preventives seguint els passos indicats en l'apartat 4.4.1. i en l'epígraf 5.2 del manual del mètode.

4.4.12. Suport social dels superiors

Definició. És rebre l'ajuda necessària i quan es necessita per part dels superiors per realitzar bé la feina.

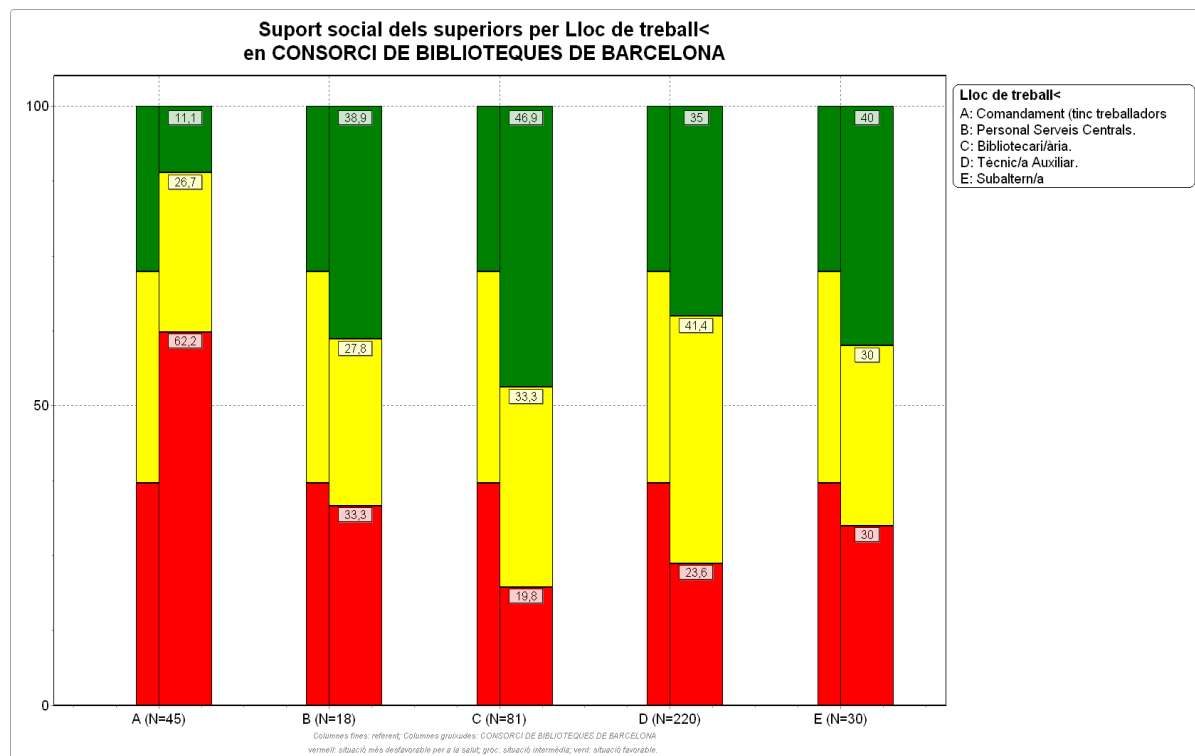
Possible origen. La falta de suport dels superiors té a veure amb la falta de principis i de procediments concrets de gestió de personal que fomentin el paper del superior com a element de suport al treball de l'equip, el departament, la secció o l'àrea que gestiona. També es relaciona amb la falta de directrius clares en relació amb el compliment d'aquesta funció, de formació i de temps per a això.

Prevalença de l'exposició. Un 28,3% dels/de les treballadors/res del CONSORCI DE BIBLIOTEQUES DE BARCELONA està exposat a la situació més desfavorable, un 36,6% a la intermèdia i un 35,1% a la més favorable per a la salut, pel que fa a les al Suport social dels superiors.

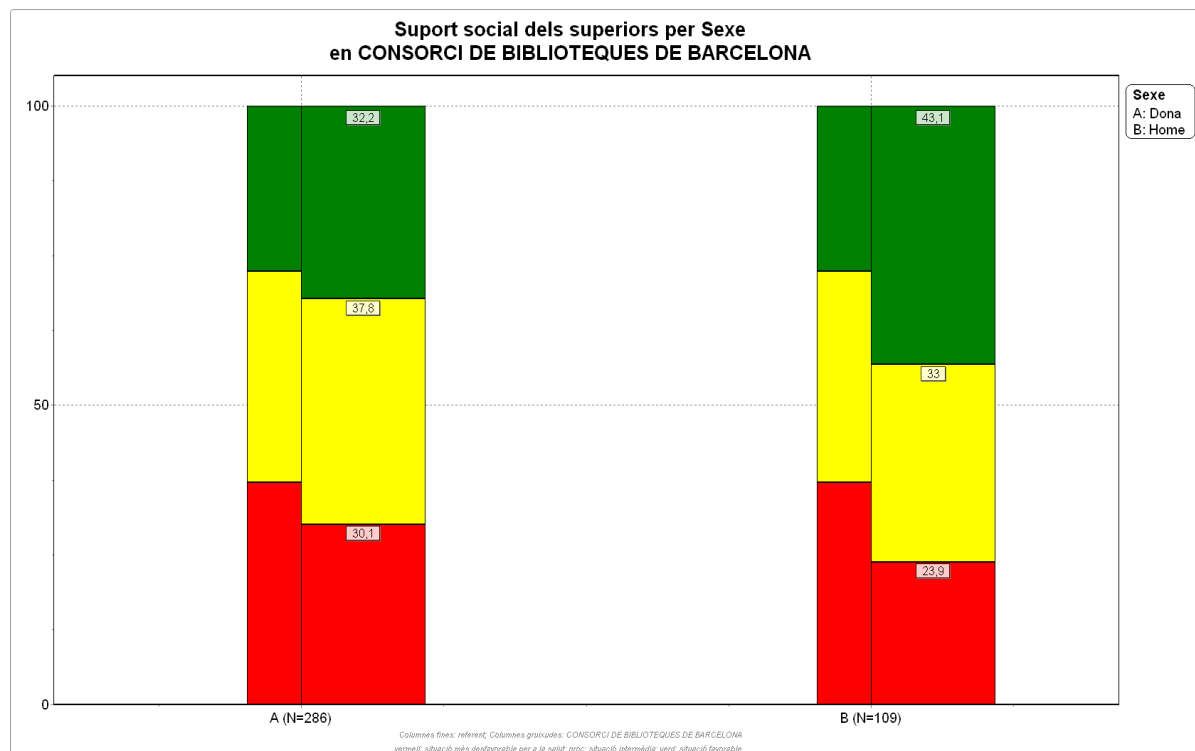
Taula 39: Distribució de freqüències de resposta a les preguntes associades al Suport social dels superiors.

	Sempre + Moltes vegades	Algunes vegades	Només alguna vegada + Mai	No contesta
	%	%	%	N
¿El teu superior immediat/a, està disposat a escoltar els teus problemes a la feina?	72,6 [N=289]	14,3 [N=57]	13,1 [N=52]	[N=2]
¿Reps ajuda i suport del teu cap immediat a l'hora de fer la teva feina?	60,6 [N=241]	22,4 [N=89]	17,1 [N=68]	[N=2]
¿Parles amb el seu superior sobre la manera de dur a terme la teva feina?	50,8 [N=202]	28,9 [N=115]	20,4 [N=81]	[N=2]

Gràfic 31. Prevalença d'exposició per lloc de treball



Gràfic 32. Prevalencia de exposición per sexe





Per assegurar l'anonimat en els resultats no es presenta la prevalença d'aquesta exposició per departament.



El GT ha de debatre aquests resultats i proposar mesures preventives seguint els passos indicats en l'apartat 4.4.1. i en l'epígraf 5.2 del manual del mètode.

4.4.13. Suport social de companys/es

Definició. És rebre l'ajuda necessària i quan es necessita per part de companys i companyes per realitzar bé la feina.

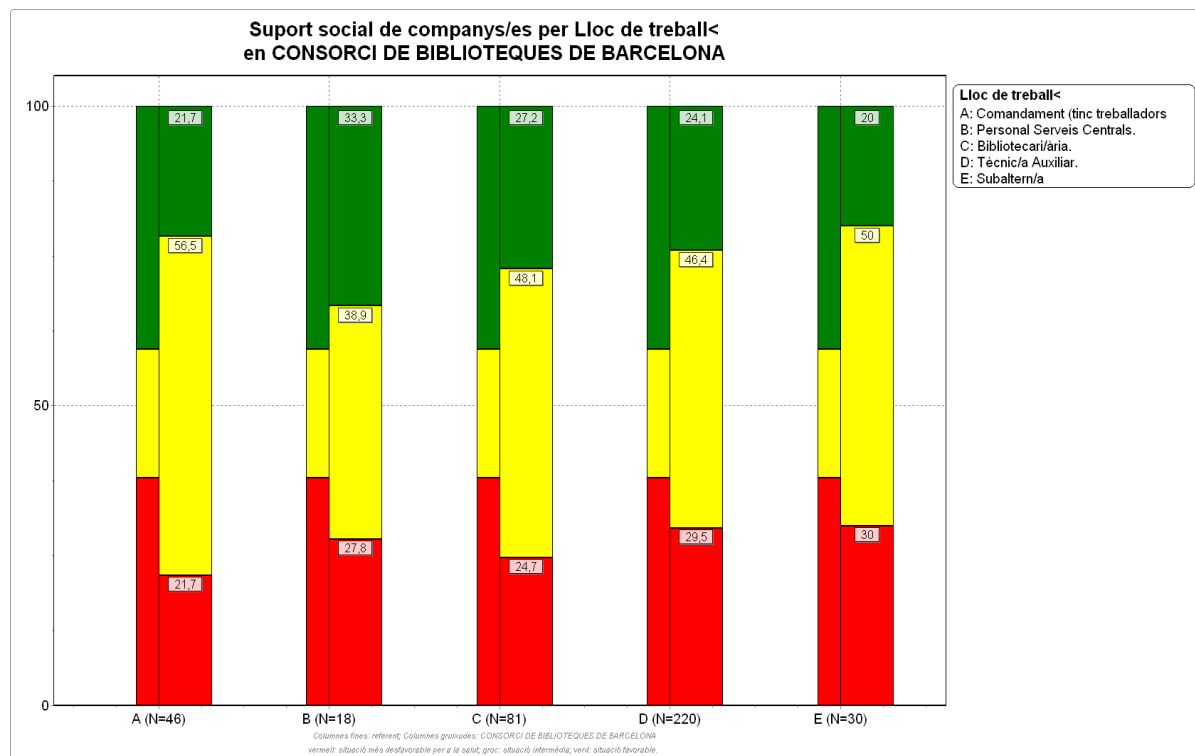
Possible origen. La falta de suport entre companys pot tenir a veure amb les pràctiques de gestió de personal que dificulten la cooperació i la formació de veritables equips de treball, en què es fomenta la competitivitat individual (per exemple, amb salaris variables partint d'objectius individuals), o s'assignen les tasques o es fan canvis d'horaris, de centre, etc., de manera arbitrària o no transparent.

Prevalença de l'exposició. Un 28% dels/de les treballadors/res del CONSORCI DE BIBLIOTEQUES DE BARCELONA està exposat a la situació més desfavorable, un 47,6% a la intermèdia i un 24,4% a la més favorable per a la salut, pel que fa a les al Suport social de companys/es.

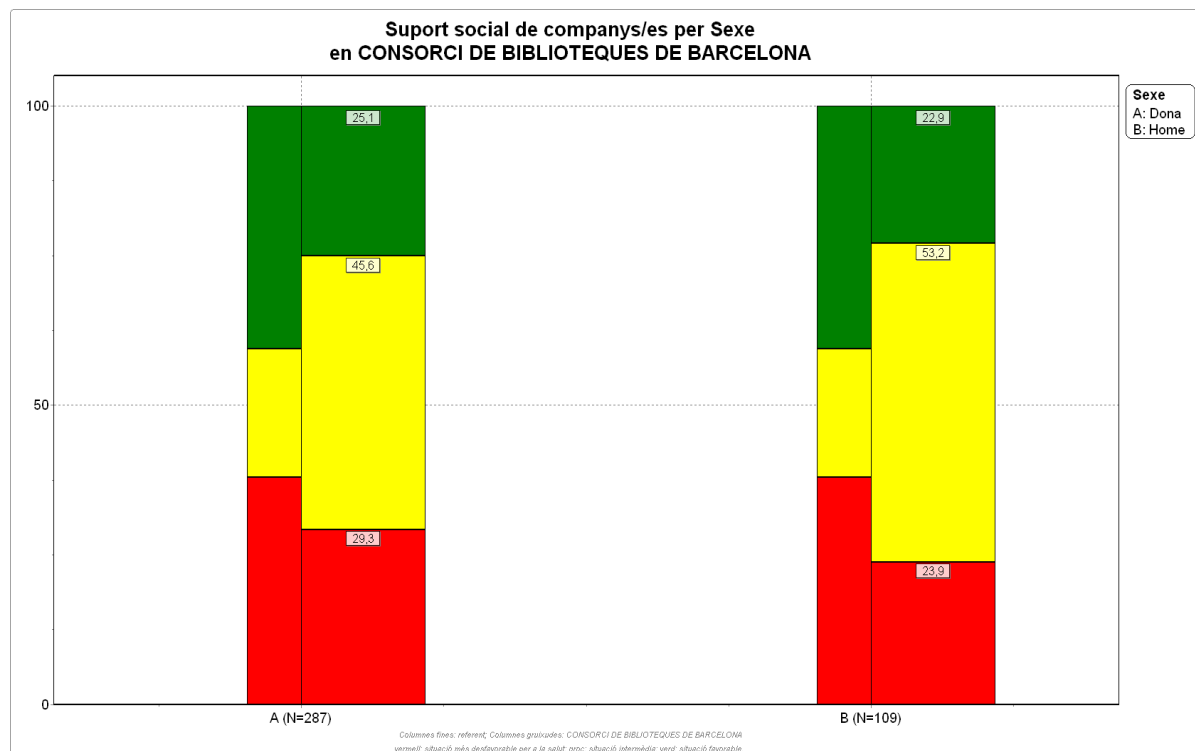
Taula 40: Distribució de freqüències de resposta a les preguntes associades al Suport social de companys/es.

	Sempre + Moltes vegades	Algunes vegades	Només alguna vegada + Mai	No contesta
	%	%	%	N
¿Reps ajuda i suport dels teus companys a l'hora de fer la teva feina?	55,8 [N=222]	30,4 [N=121]	13,8 [N=55]	[N=2]
¿Els teus companys o companyes estan disposats a escoltar els teus problemes de feina?	64,5 [N=256]	26,2 [N=104]	9,3 [N=37]	[N=3]
¿Parles amb els teus companys o companyes sobre com dus a terme la teva feina?	55,9 [N=223]	33,3 [N=133]	10,8 [N=43]	[N=1]

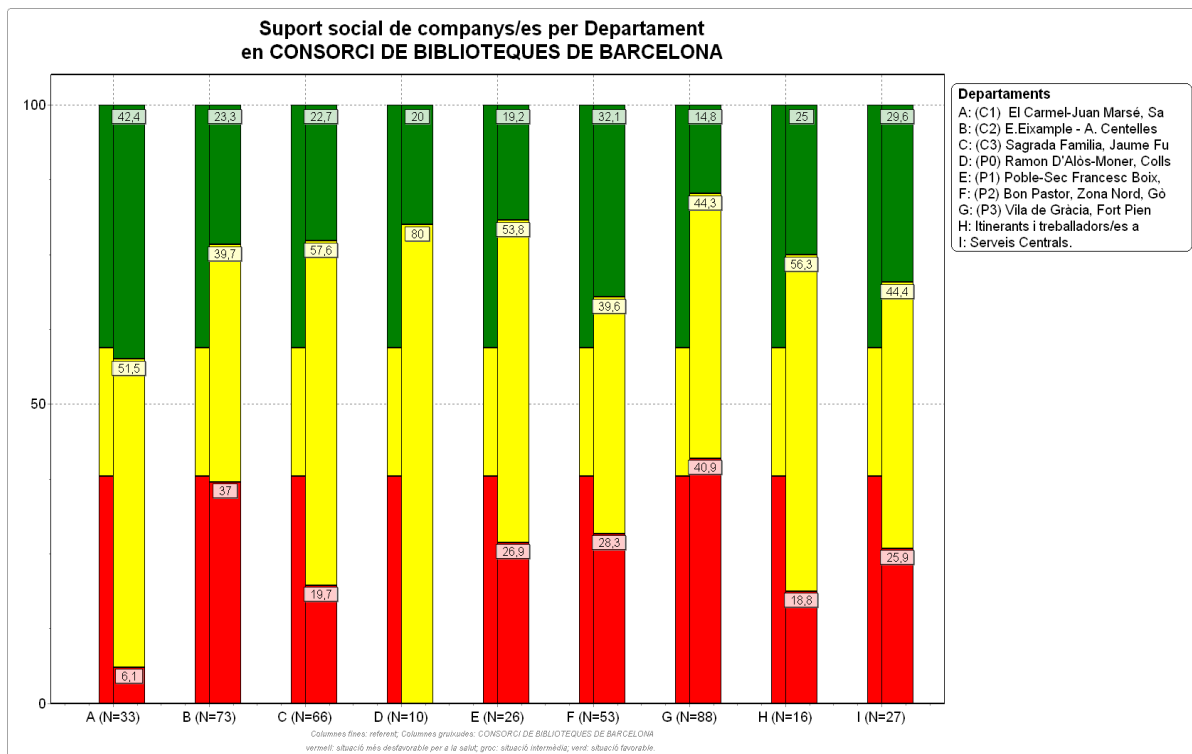
Gràfic 33. Prevalença d'exposició per lloc de treball



Gràfic 34. Prevalència de exposició per sexe



Gràfic 35. Prevalença d'exposició per departament



El GT ha de debatre aquests resultats i proposar mesures preventives seguint els passos indicats en l'apartat 4.4.1. i en l'epígraf 5.2 del manual del mètode.

4.4.14. Inseguretat sobre l'ocupació

Definició. És la preocupació pel futur en relació amb l'ocupació.

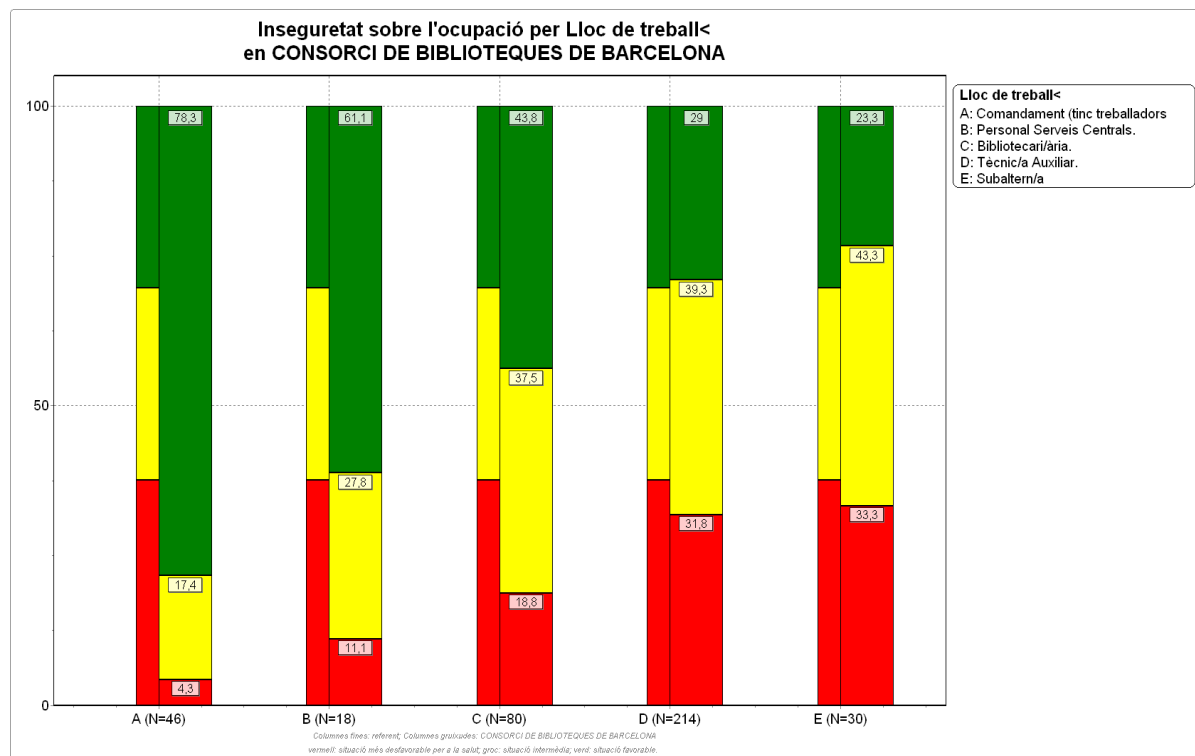
Possible origen. Té a veure amb l'estabilitat de l'ocupació i les possibilitats d'ocupabilitat en el mercat laboral de residència. Es pot viure de manera diferent depenent del moment vital o les responsabilitats familiars de cada treballador o treballadora.

Prevalença de l'exposició. Un 25,2% dels/de les treballadors/res del CONSORCI DE BIBLIOTEQUES DE BARCELONA està exposat a la situació més desfavorable, un 36% a la intermèdia i un 38,8% a la més favorable per a la salut, pel que fa a les a l' Inseguretat sobre l'ocupació.

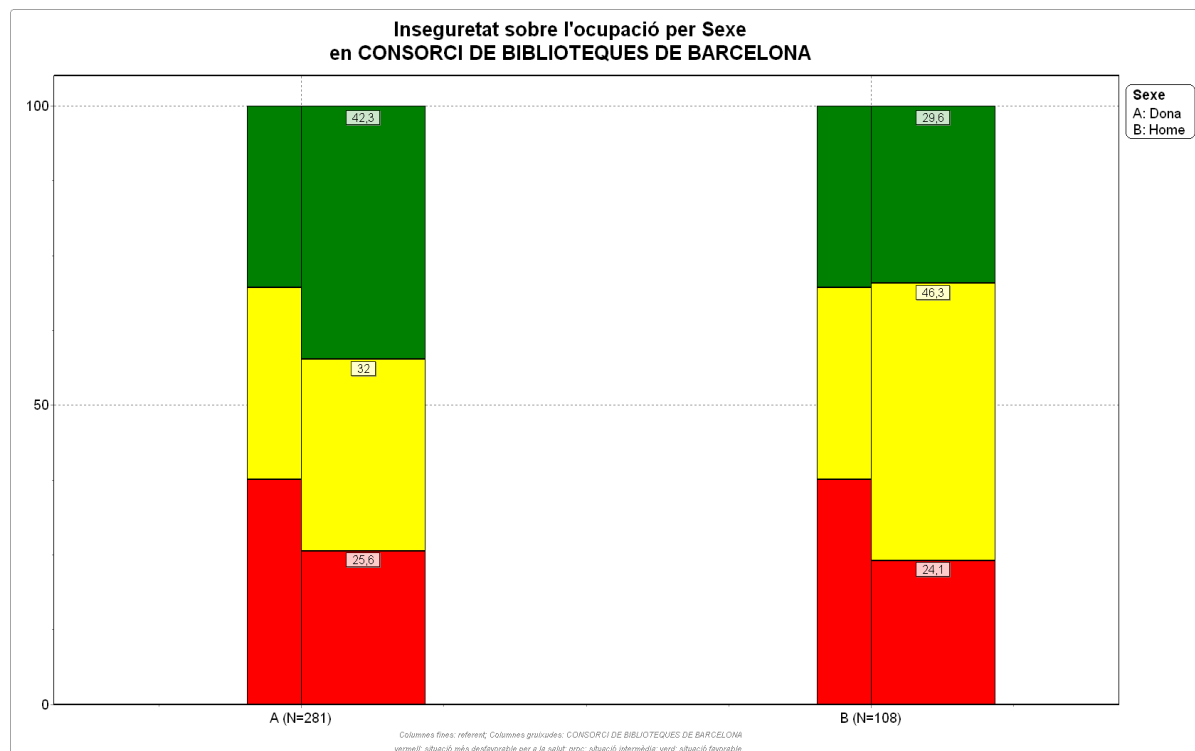
Taula 41: Distribució de freqüències de resposta a les preguntes associades a l' Inseguretat sobre l'ocupació.

	En gran mesura + En bona mesura	En certa mesura	En alguna mesura + En cap mesura	No contesta
	%	%	%	N
¿Estàs preocupat o preocupada per si t'acomiaden o no et renoven el contracte?	24,9 [N=97]	14,4 [N=56]	60,8 [N=237]	[N=10]
com seria de difícil trobar una altra feina en el cas que et quedessis a l'atur?	59,6 [N=236]	20,7 [N=82]	19,7 [N=78]	[N=4]

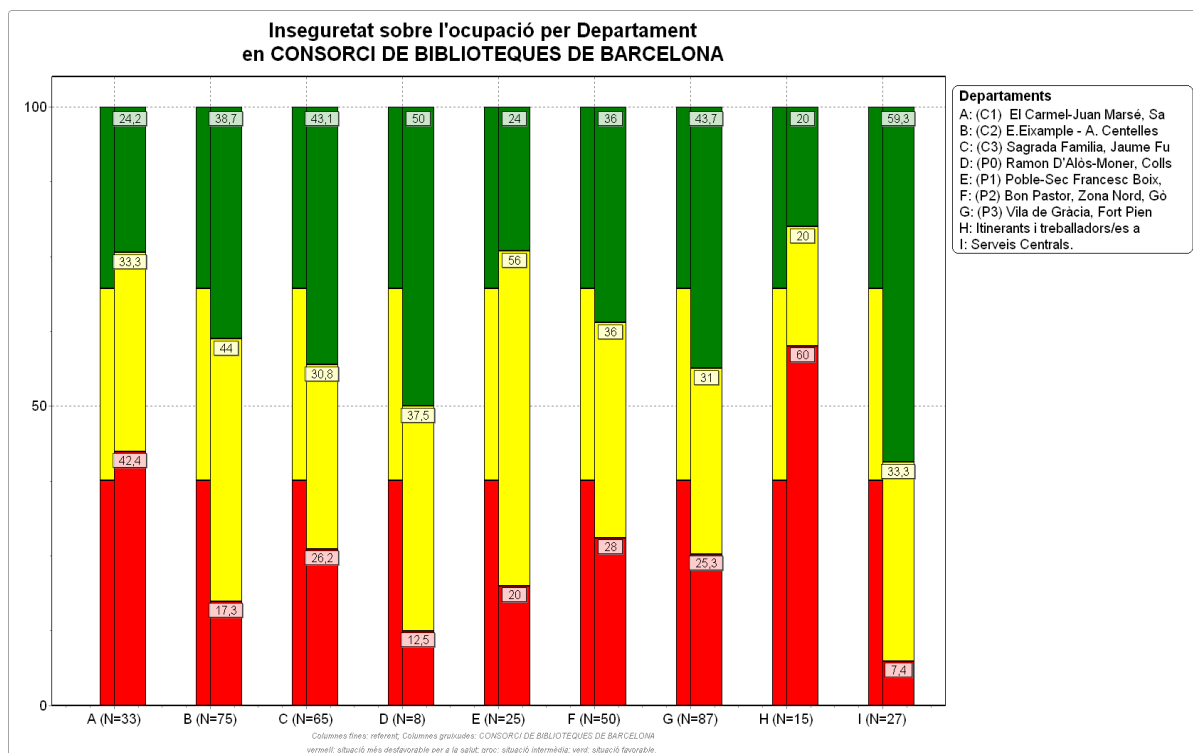
Gràfic 36. Prevalença d'exposició per lloc de treball



Gràfic 37. Prevalència de exposició per sexe



Gràfic 38. Prevalença d'exposició per departament



El GT ha de debatre aquests resultats i proposar mesures preventives seguint els passos indicats en l'apartat 4.4.1. i en l'epígraf 5.2 del manual del mètode.

4.4.15. Sentiment de grup

Definició. És el sentiment de formar part del col·lectiu humà juntament amb el qual treballem cada dia.

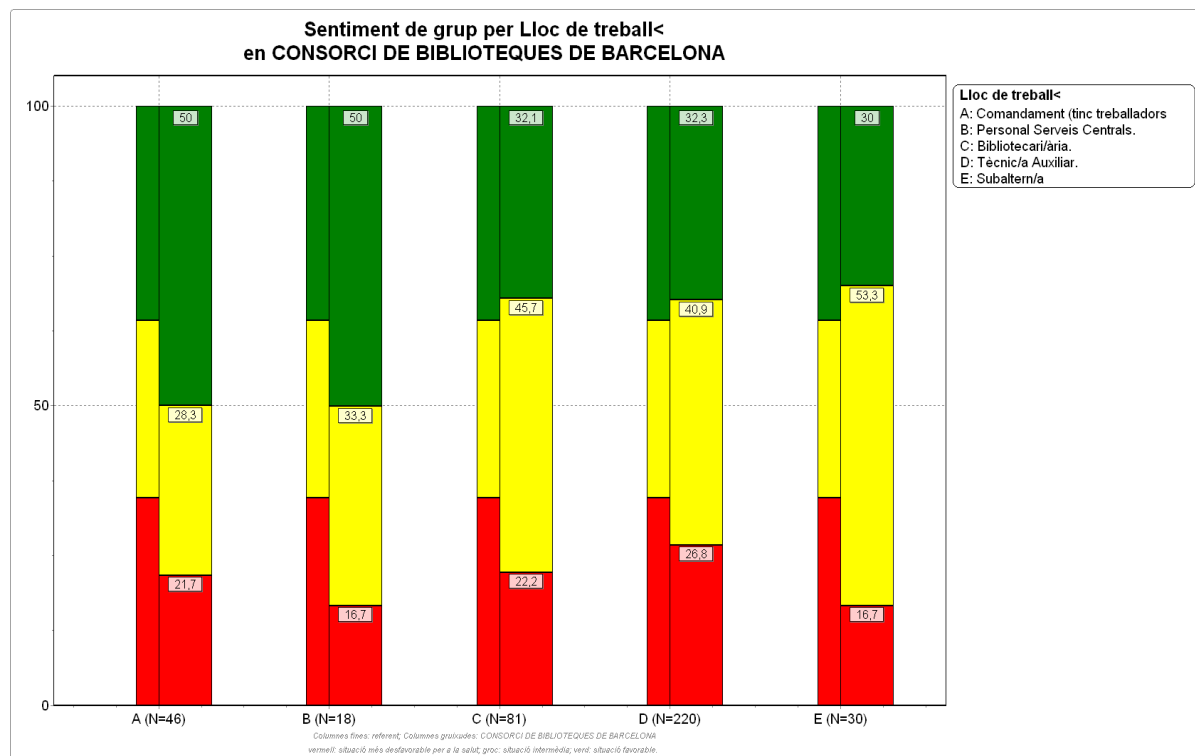
Possible origen. Pot ser vist com el component emocional del suport social i com un indicador de la qualitat de les relacions en el treball. Es deteriora quan a la feina es promoció l'aïllament i la competitivitat interpersonal en lloc del treball en equip i la cooperació.

Prevalença de l'exposició. Un 24,2% dels/de les treballadors/res del CONSORCI DE BIBLIOTEQUES DE BARCELONA està exposat a la situació més desfavorable, un 41,1% a la intermèdia i un 34,8% a la més favorable per a la salut, pel que fa a les al Sentiment de grup.

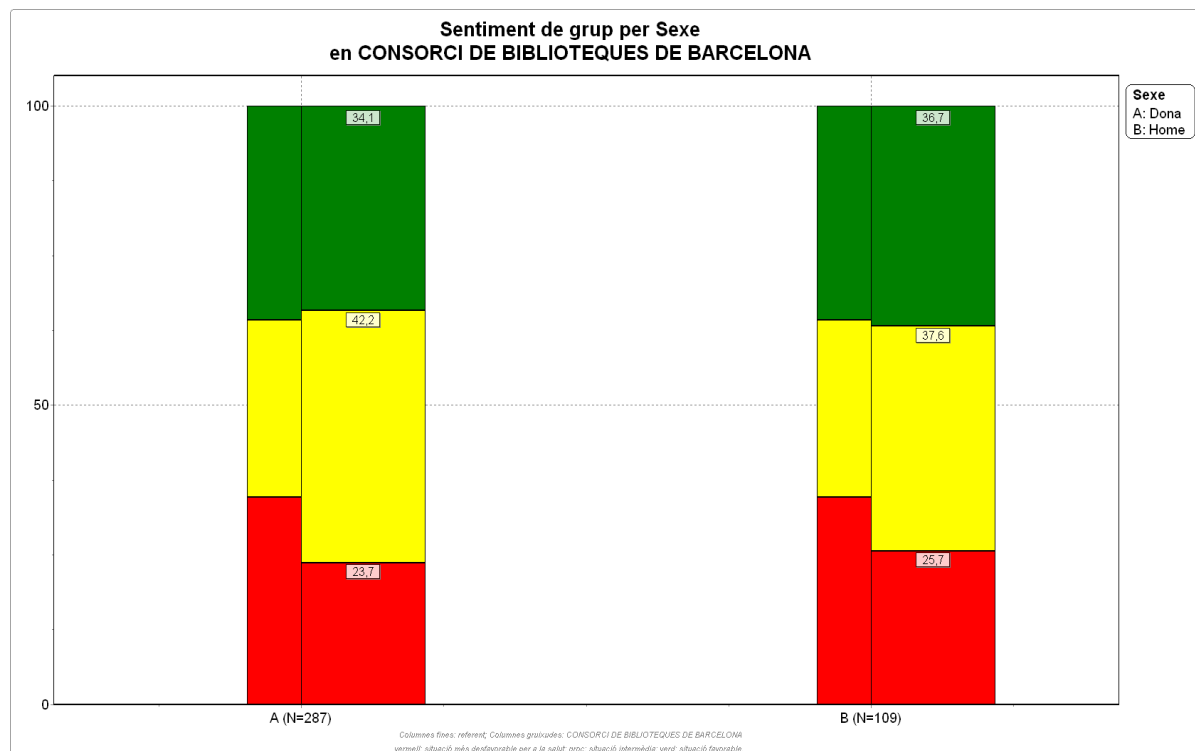
Taula 42: Distribució de freqüències de resposta a les preguntes associades al Sentiment de grup.

	Sempre + Moltes vegades	Algunes vegades	Només alguna vegada + Mai	No contesta
	%	%	%	N
¿Hi ha bon ambient entre tu i els teus companys/anyes de feina?	83,2 [N=332]	12,0 [N=48]	4,8 [N=19]	[N=1]
¿A la feina, sents que formes part d'un grup?	69,6 [N=277]	20,6 [N=82]	9,8 [N=39]	[N=2]
¿Entre companys/anyes, us ajudeu en la feina?	65,1 [N=259]	28,9 [N=115]	6,0 [N=24]	[N=2]

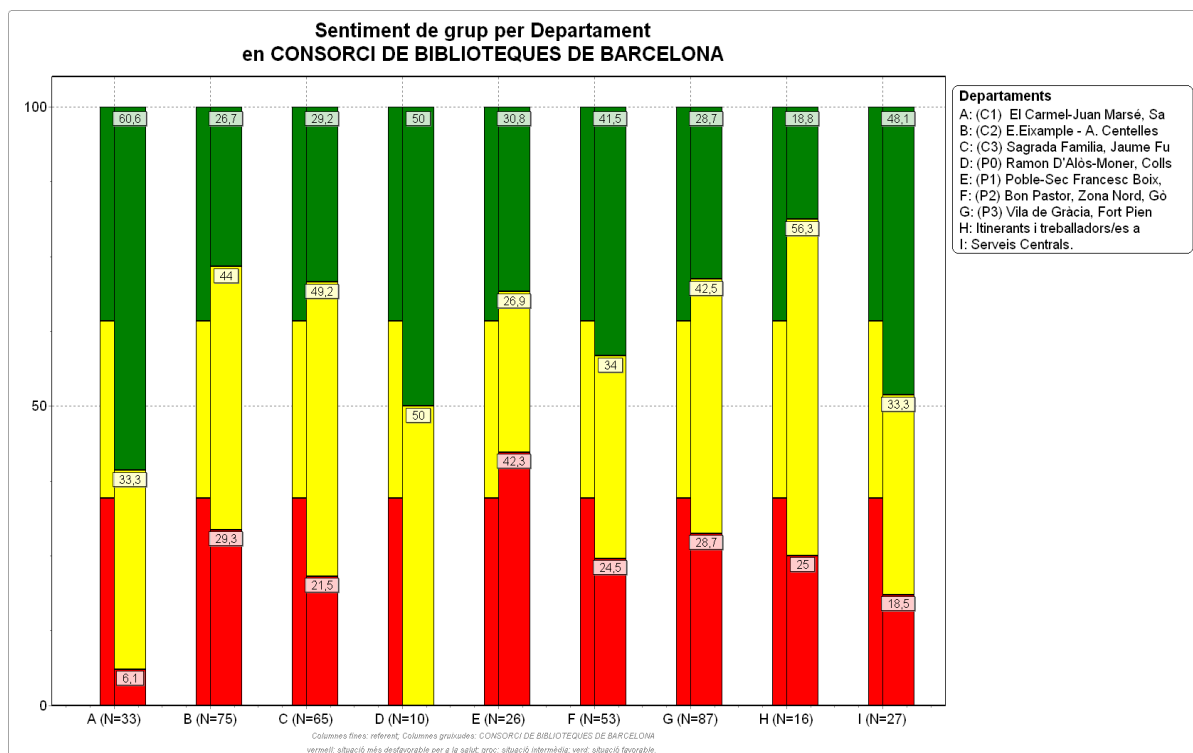
Gràfic 39. Prevalença d'exposició per lloc de treball



Gràfic 40. Prevalència de exposició per sexe



Gràfic 41. Prevalença d'exposició per departament



El GT ha de debatre aquests resultats i proposar mesures preventives seguint els passos indicats en l'apartat 4.4.1. i en l'epígraf 5.2 del manual del mètode.

4.4.16. Influència

Definició. És el marge d'autonomia en el dia a dia de la feina, en general, i, particularment, en relació amb les tasques que s'han de dur a terme (el què) i en la forma de desenvolupar-les (el com).

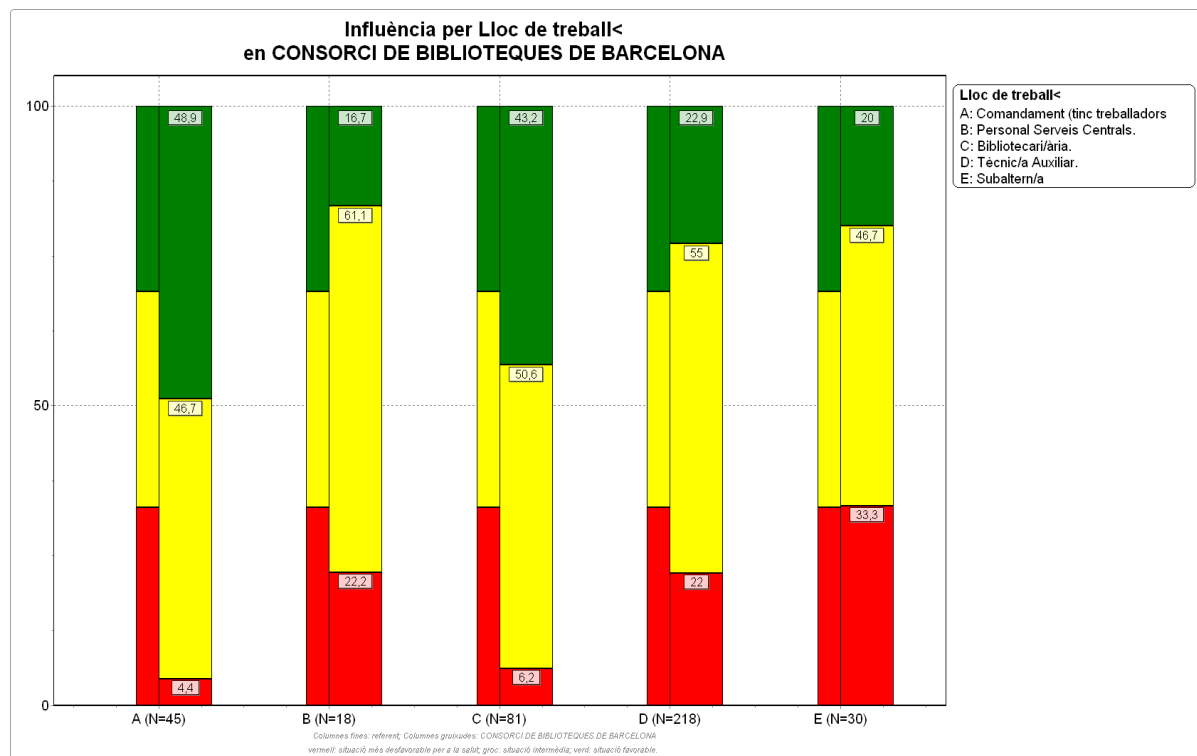
Possible origen. Té a veure amb la participació que cada treballador i treballadora té en les decisions sobre aspectes fonamentals de la seva feina quotidiana, és a dir, amb els mètodes de treball emprats i si aquests són participatius o no i permeten o limiten l'autonomia. Pot guardar una alta relació amb les possibilitats de desenvolupament.

Prevalença de l'exposició. Un 18% dels/de les treballadors/res del CONSORCI DE BIBLIOTEQUES DE BARCELONA està exposat a la situació més desfavorable, un 52,5% a la intermèdia i un 29,4% a la més favorable per a la salut, pel que fa a les a l' Influència.

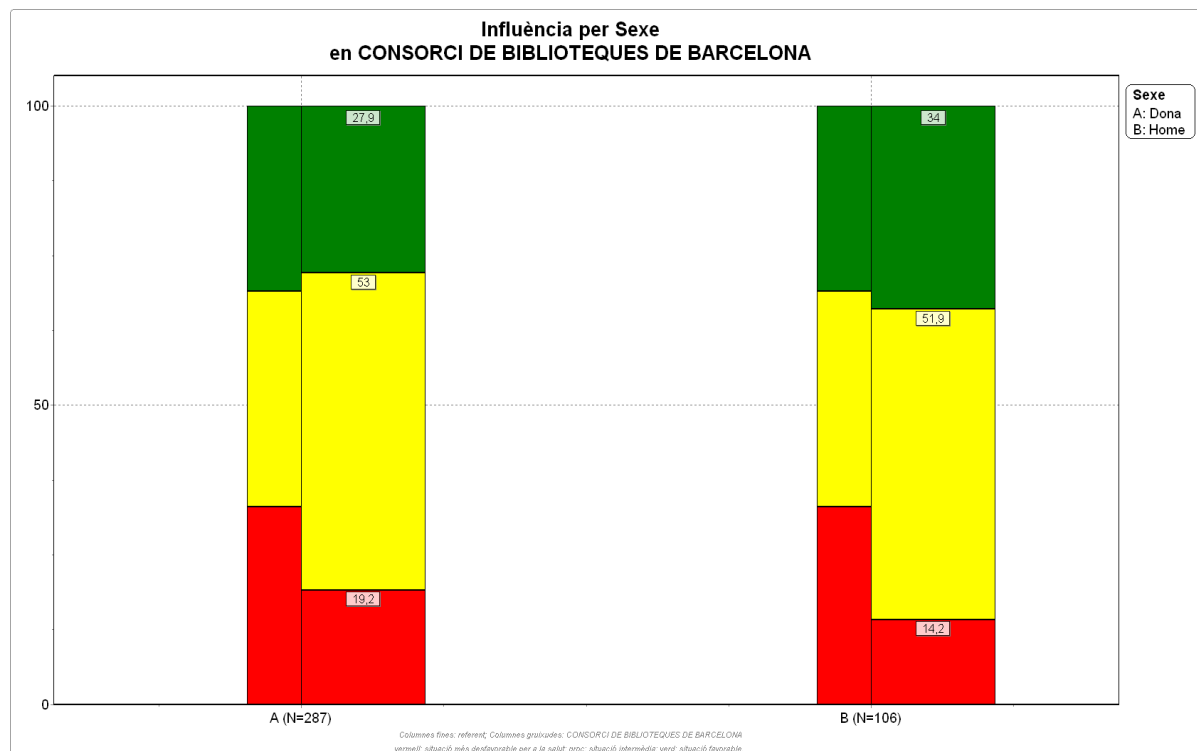
Taula 43: Distribució de freqüències de resposta a les preguntes associades a l' Influència.

	Sempre + Moltes vegades	Algunes vegades	Només alguna vegada + Mai	No contesta
	%	%	%	N
¿Pots influir sobre el ritme a què treballes?	41,6 [N=166]	39,8 [N=159]	18,5 [N=74]	[N=1]
Tens molta influència sobre les decisions que afecten la teva feina?	33,2 [N=132]	36,7 [N=146]	30,2 [N=120]	[N=2]
¿Tens influència sobre COM fas la teva feina?	61,9 [N=247]	25,3 [N=101]	12,8 [N=51]	[N=1]
¿Tens influència sobre QUÈ fas a la feina?	34,8 [N=138]	35,5 [N=141]	29,7 [N=118]	[N=3]

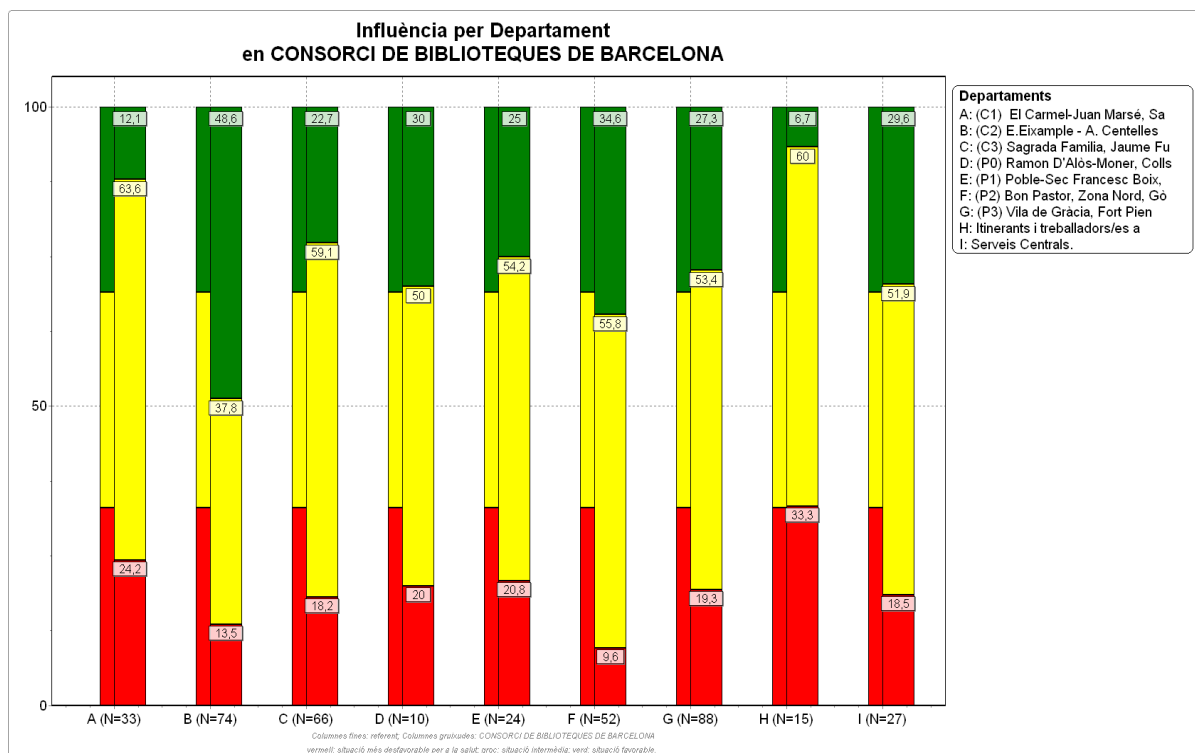
Gràfic 42. Prevalença d'exposició per lloc de treball



Gràfic 43. Prevalència de exposició per sexe



Gràfic 44. Prevalença d'exposició per departament



El GT ha de debatre aquests resultats i proposar mesures preventives seguint els passos indicats en l'apartat 4.4.1. i en l'epígraf 5.2 del manual del mètode.

4.4.17. Possibilitats de desenvolupament

Definició. És el nivell d'oportunitats que ofereix la realització de la feina per posar en pràctica els coneixements, les habilitats i l'experiència dels treballadors i treballadores i adquirir-ne de nous.

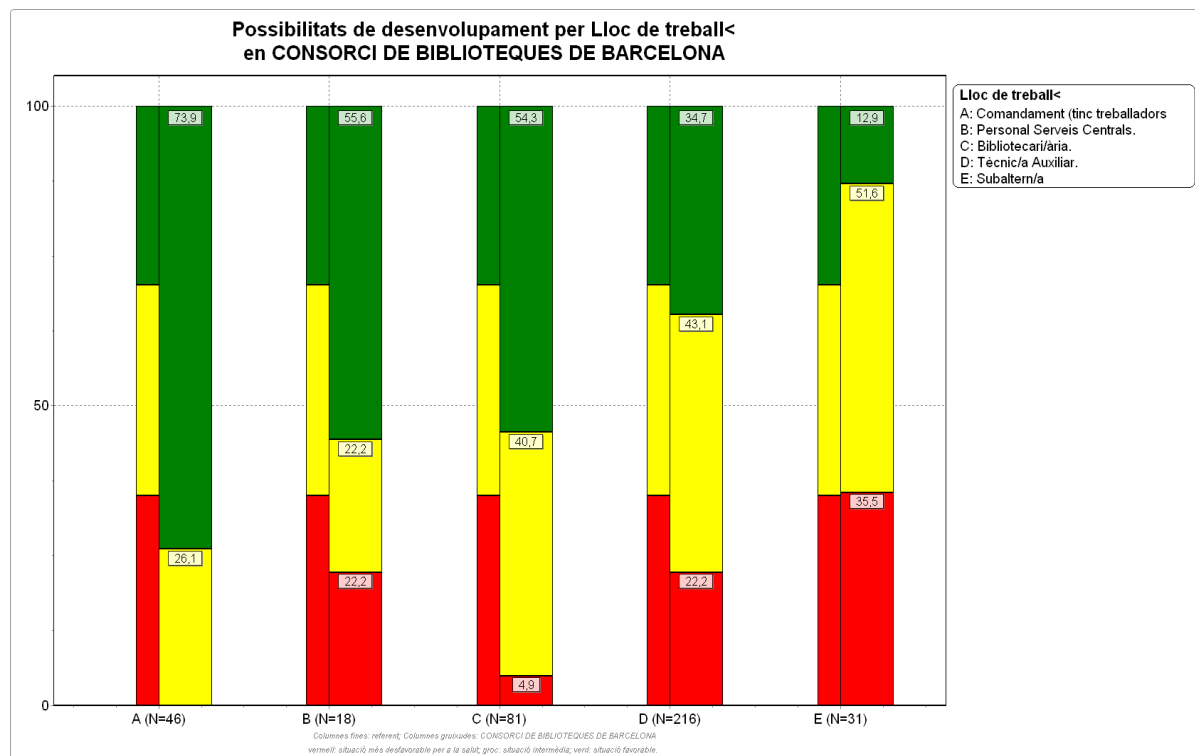
Possible origen. Té a veure molt amb els nivells de complexitat i de varietat de les tasques; en aquest marc, el treball estandarditzat i repetitiu esdevé el paradigma de l'exposició nociva. Es relaciona amb els mètodes de treball i producció i el disseny del contingut de la feina (més rutinari, estandarditzat o monòton en un extrem, més complex i creatiu en l'altre) i amb la influència.

Prevalença de l'exposició. Un 17,3% dels/de les treballadors/res del CONSORCI DE BIBLIOTEQUES DE BARCELONA està exposat a la situació més desfavorable, un 40,4% a la intermèdia i un 42,4% a la més favorable per a la salut, pel que fa a les Possibilitats de desenvolupament.

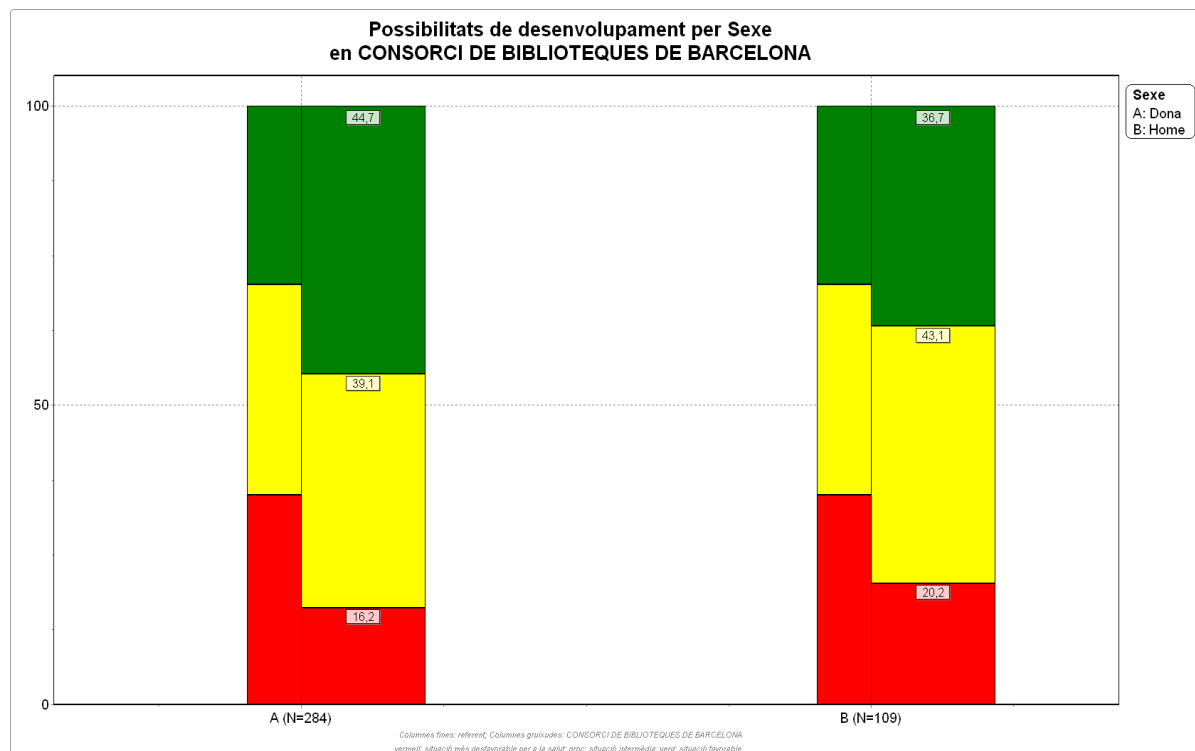
Taula 44: Distribució de freqüències de resposta a les preguntes associades a les Possibilitats de desenvolupament.

	En gran mesura + En bona mesura	En certa mesura	En alguna mesura + En cap mesura	No contesta
	%	%	%	N
La teva feina requereix que tinguis iniciativa?	62,9 [N=251]	23,1 [N=92]	14,0 [N=56]	[N=1]
La teva feina permet que aprenguis coses noves?	55,2 [N=219]	28,2 [N=112]	16,6 [N=66]	[N=3]
¿La seva feina li dona l'oportunitat de millorar els seus coneixements i habilitats?	53,5 [N=213]	30,2 [N=120]	16,3 [N=65]	[N=2]
La realització de la teva feina permet que hi apliquis les teves habilitats i i els teus coneixements?	64,8 [N=259]	23,3 [N=93]	12,0 [N=48]	[N=0]

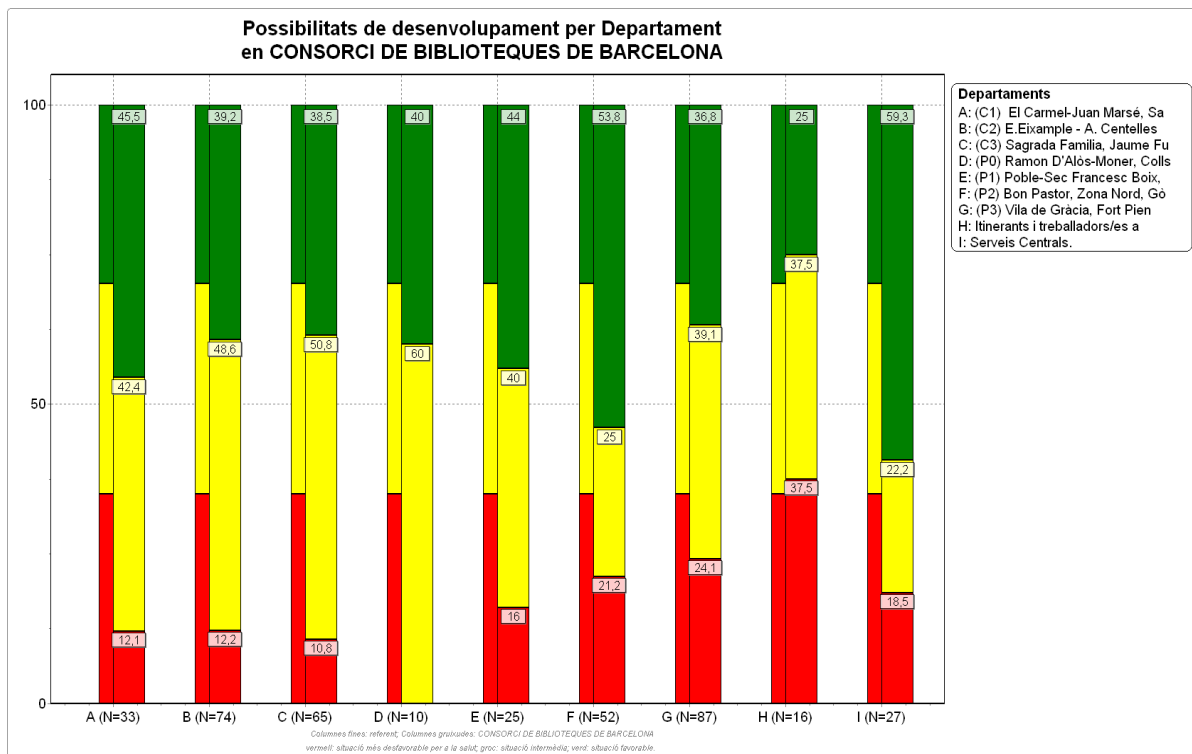
Gràfic 45. Prevalença d'exposició per lloc de treball



Gràfic 46. Prevalència de exposició per sexe



Gràfic 47. Prevalença d'exposició per departament



El GT ha de debatre aquests resultats i proposar mesures preventives seguint els passos indicats en l'apartat 4.4.1. i en l'epígraf 5.2 del manual del mètode.

4.4.18. Justícia

Definició. Fa referència a la mesura amb què les persones treballadores són tractades amb equitat a la feina.

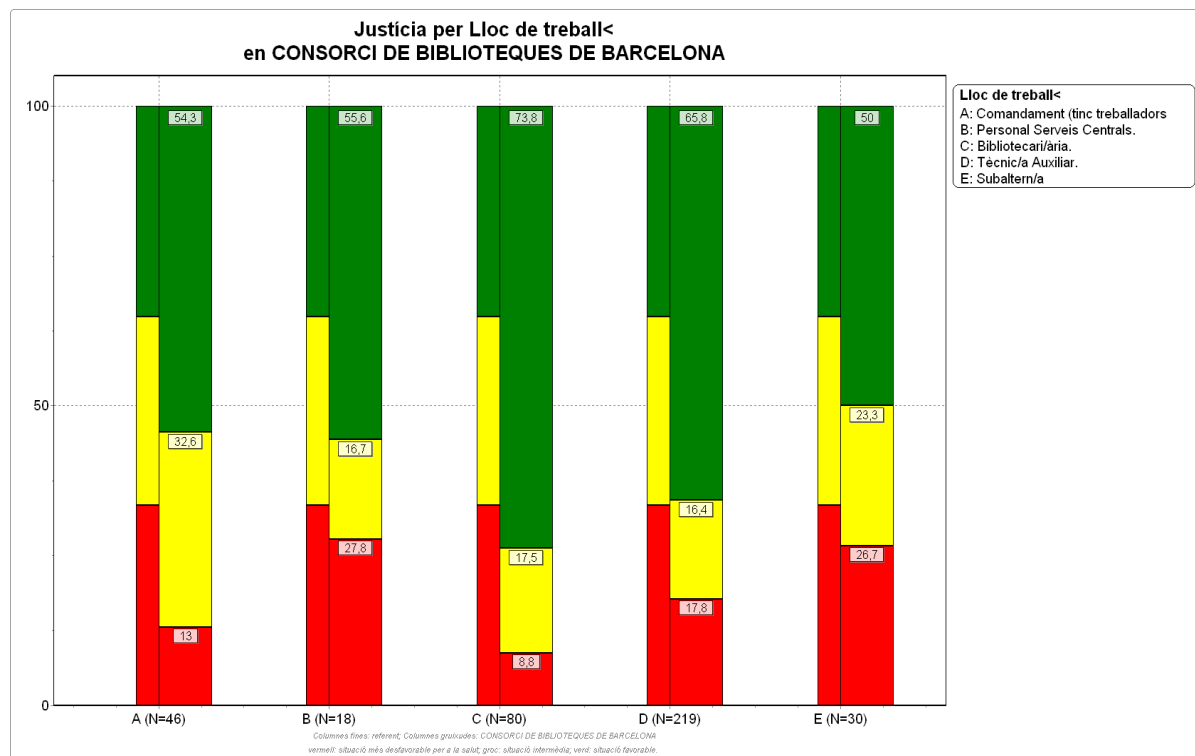
Possible origen. Té a veure amb la presa de decisions, la raonabilitat i l'ètica dels seus fonaments i les possibilitats reals de ser qüestionades. Es relaciona amb l'existència de procediments que puguin impedir l'arbitrarietat de les decisions.

Prevalença de l'exposició. Un 16,7% dels/de les treballadors/res del CONSORCI DE BIBLIOTEQUES DE BARCELONA està exposat a la situació més desfavorable, un 19% a la intermèdia i un 64,3% a la més favorable per a la salut, pel que fa a les a la Justícia.

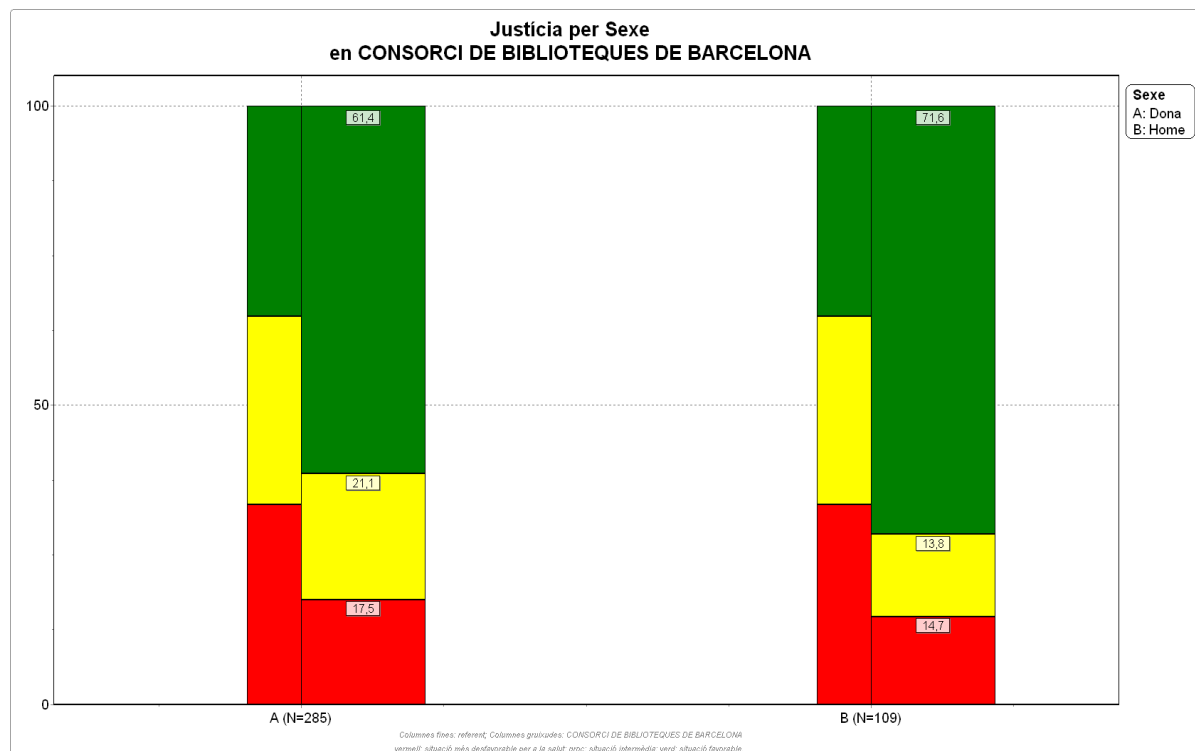
Taula 45: Distribució de freqüències de resposta a les preguntes associades a la Justícia.

	En gran mesura + En bona mesura	En certa mesura	En alguna mesura + En cap mesura	No contesta
	%	%	%	N
¿Els conflictes es solucionen d'una manera justa?	44,5 [N=177]	32,2 [N=128]	23,4 [N=93]	[N=2]
¿Es reconeix el treballador per la feina ben feta?	50,6 [N=201]	22,2 [N=88]	27,2 [N=108]	[N=3]
¿La Direcció considera amb la mateixa seriositat les propostes procedents de tots els treballadors?	44,7 [N=178]	25,9 [N=103]	29,4 [N=117]	[N=2]
¿Es distribueixen les tasques d'una manera justa?	34,2 [N=136]	32,7 [N=130]	33,2 [N=132]	[N=2]

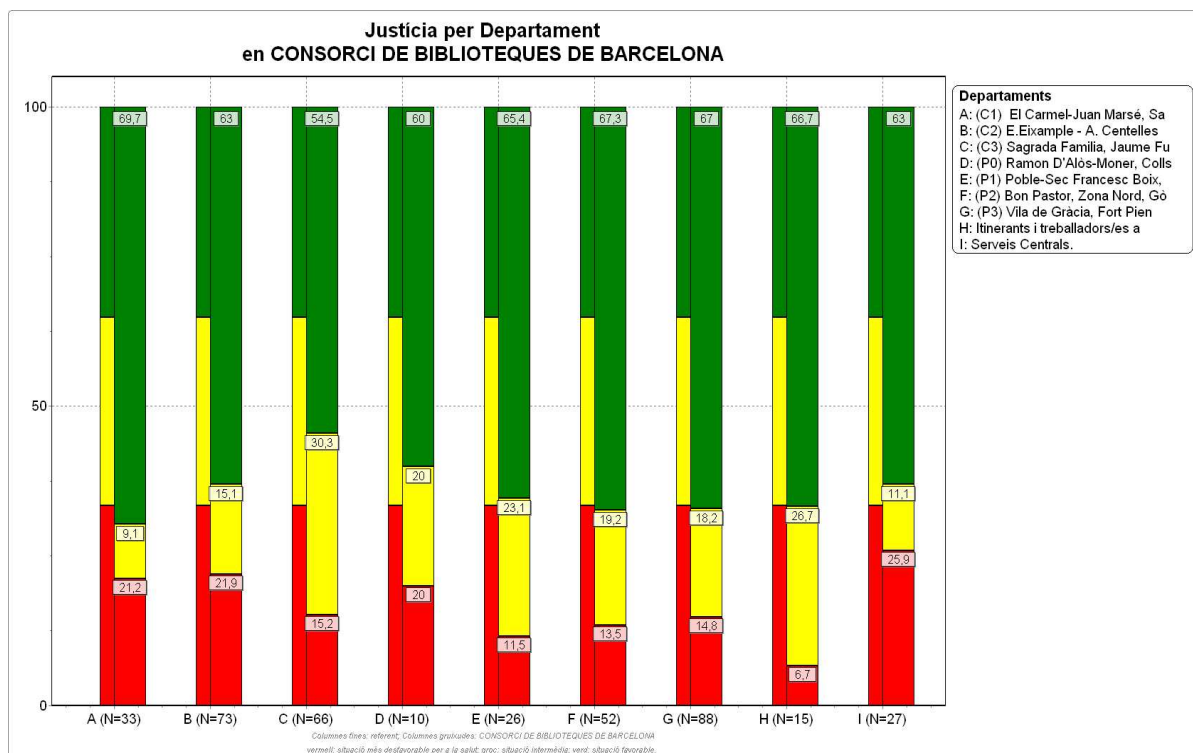
Gràfic 48. Prevalença d'exposició per lloc de treball



Gràfic 49. Prevalència de exposició per sexe



Gràfic 50. Prevalença d'exposició per departament



El GT ha de debatre aquests resultats i proposar mesures preventives seguint els passos indicats en l'apartat 4.4.1. i en l'epígraf 5.2 del manual del mètode.

4.4.19. Sentit del treball

Definició. És la relació que el treball té amb altres valors diferents de tenir una feina i obtenir uns ingressos, com ara la utilitat, la importància o el valor social o l'aprenentatge que implica.

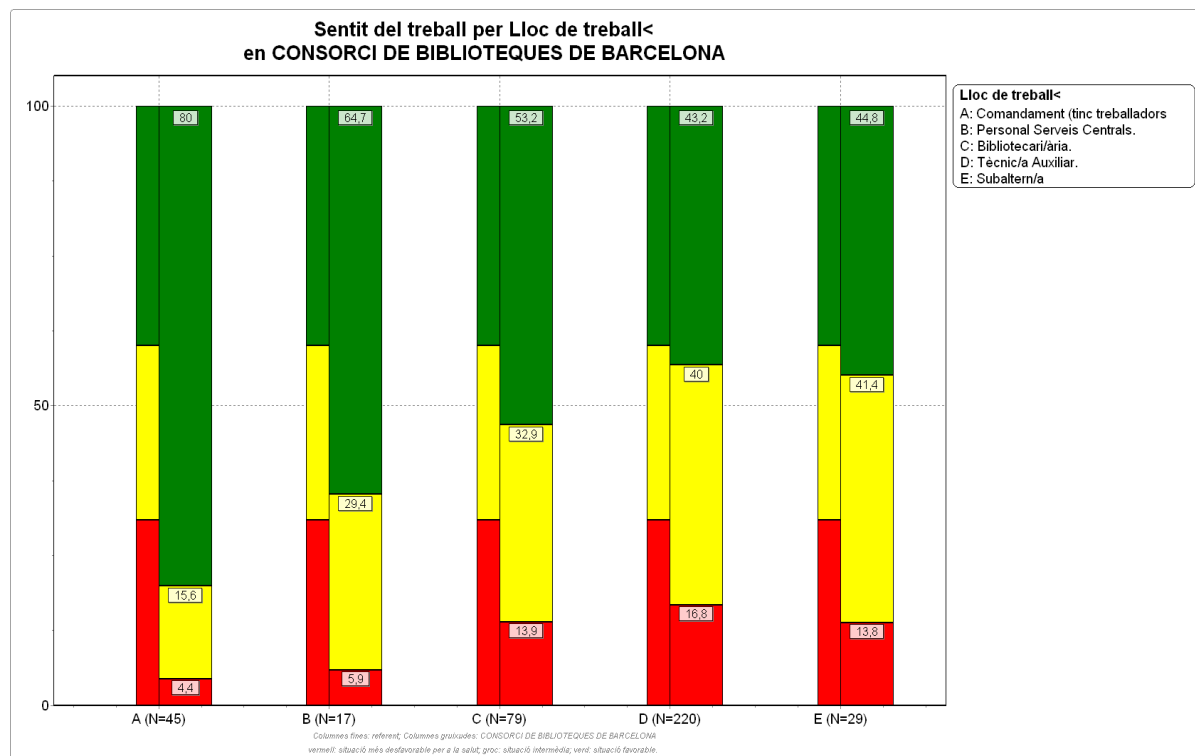
Possible origen. Té a veure amb el contingut del treball, amb el significat de les tasques per elles mateixes i la visualització de la seva contribució al producte o servei final. El sentit del treball facilita afrontar-ne les exigències.

Prevalença de l'exposició. Un 14,3% dels/de les treballadors/res del CONSORCI DE BIBLIOTEQUES DE BARCELONA està exposat a la situació més desfavorable, un 35,5% a la intermèdia i un 50,3% a la més favorable per a la salut, pel que fa a les al Sentit del treball.

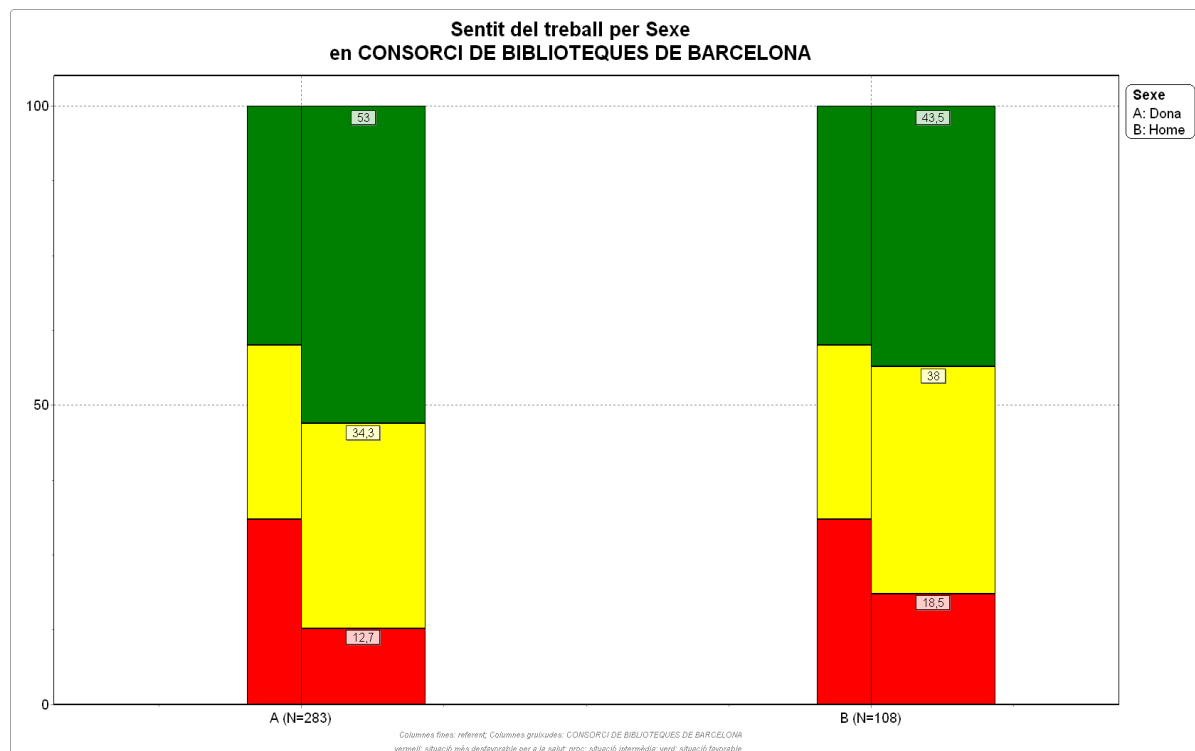
Taula 46: Distribució de freqüències de resposta a les preguntes associades al Sentit del treball.

	En gran mesura + En bona mesura	En certa mesura	En alguna mesura + En cap mesura	No contesta
	%	%	%	N
Tenen sentit les teves feines?	84,0 [N=335]	11,8 [N=47]	4,3 [N=17]	[N=1]
Les feines que fas, et semblen importants?	74,4 [N=294]	17,5 [N=69]	8,1 [N=32]	[N=5]
Et sent compromès amb la teva professió?	87,7 [N=349]	6,8 [N=27]	5,5 [N=22]	[N=2]

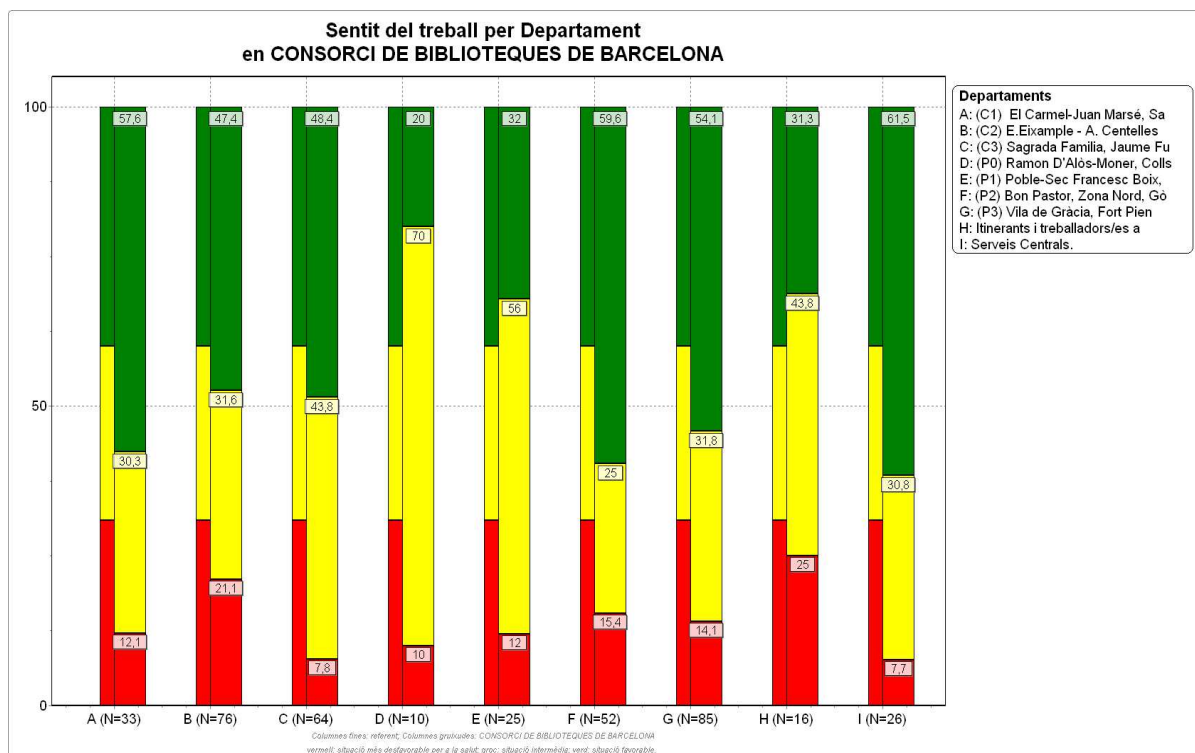
Gràfic 51. Prevalença d'exposició per lloc de treball



Gràfic 52. Prevalència de exposició per sexe



Gràfic 53. Prevalença d'exposició per departament



El GT ha de debatre aquests resultats i proposar mesures preventives seguint els passos indicats en l'apartat 4.4.1. i en l'epígraf 5.2 del manual del mètode.

4.4.20. Reconeixement

Definició. És la valoració, el respecte i el tracte just a la feina per part de la Direcció.

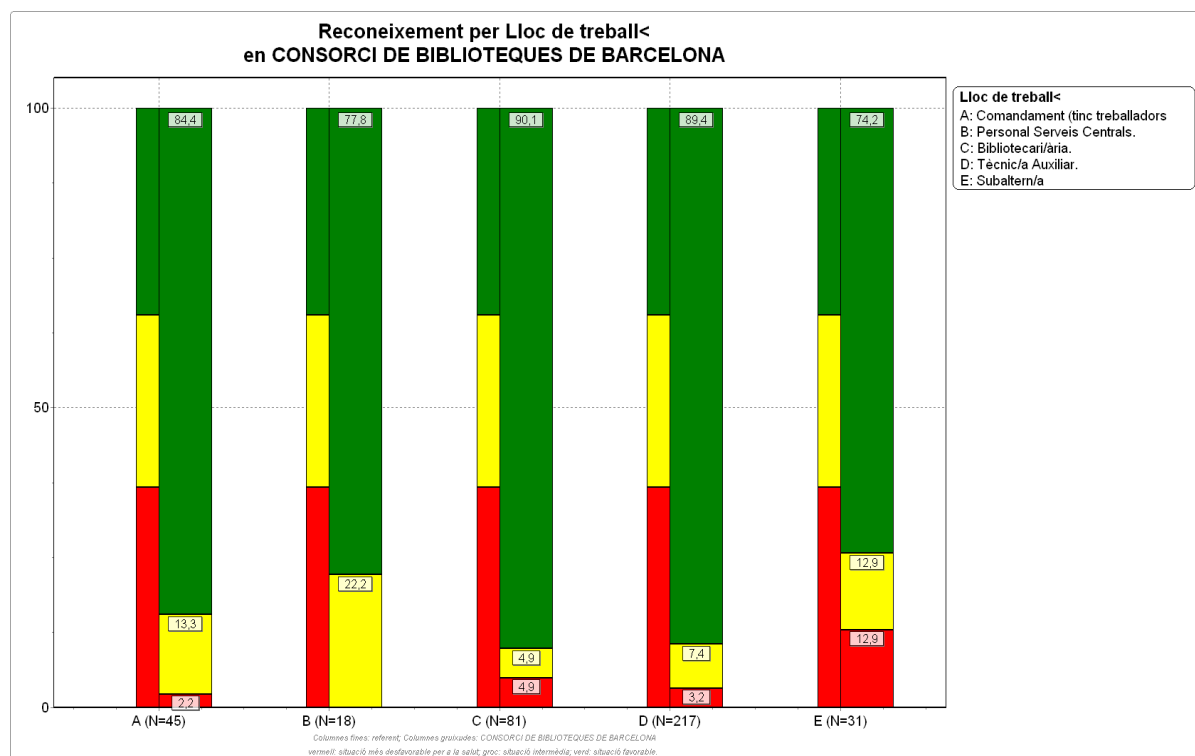
Possible origen. Té a veure amb múltiples aspectes de la gestió de personal, per exemple, amb els mètodes de treball, si són participatius o no (sense "veu" no hi pot haver reconeixement); amb l'existència d'arbitrarietat i d'inequitat en les promocions, l'assignació de tasques, d'horaris, etc.; amb si es paga un salari concorde a les tasques realitzades, etc.

Prevalença de l'exposició. Un 4,1% dels/de les treballadors/res del CONSORCI DE BIBLIOTEQUES DE BARCELONA està exposat a la situació més desfavorable, un 8,9% a la intermèdia i un 87,1% a la més favorable per a la salut, pel que fa a les al Reconeixement.

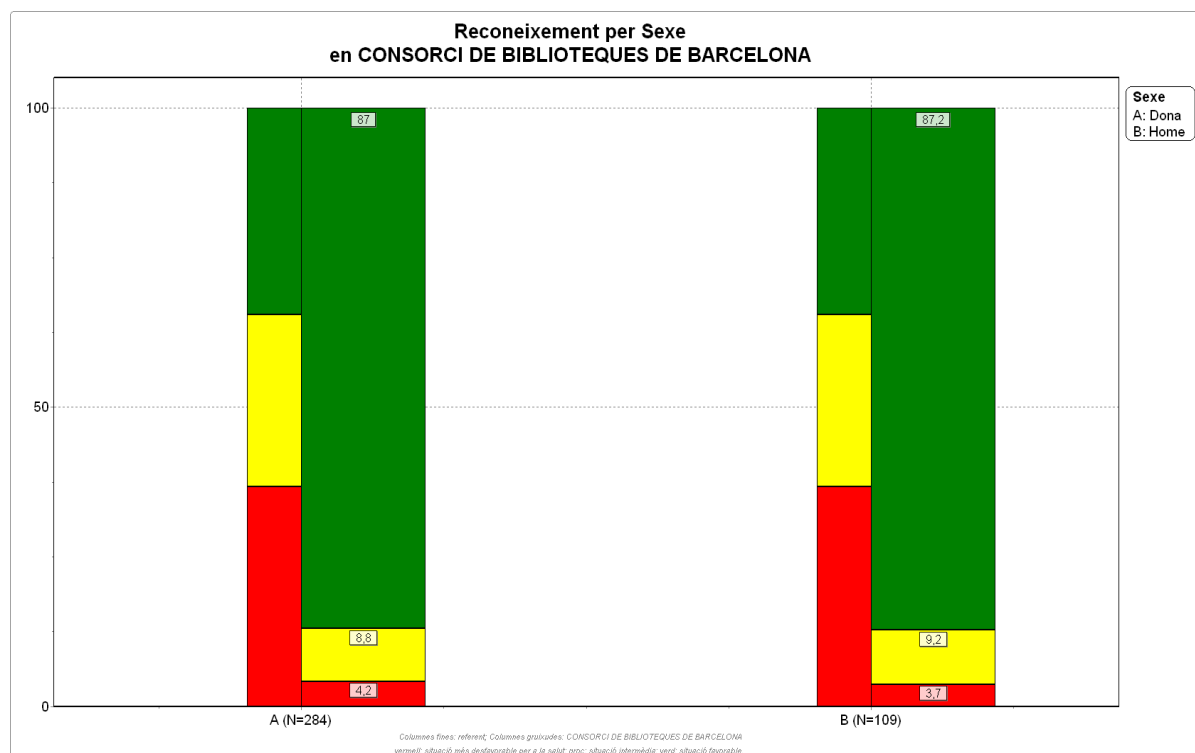
Taula 47: Distribució de freqüències de resposta a les preguntes associades al Reconeixement.

	En gran mesura + En bona mesura	En certa mesura	En alguna mesura + En cap mesura	No contesta
	%	%	%	N
¿La teva feina és valorada per la direcció?	62,3 [N=248]	17,8 [N=71]	19,8 [N=79]	[N=2]
¿A la feina, la Direcció et respecta?	73,8 [N=293]	13,6 [N=54]	12,6 [N=50]	[N=3]
¿A la feina, reps un tracte just?	69,5 [N=276]	16,6 [N=66]	13,9 [N=55]	[N=3]

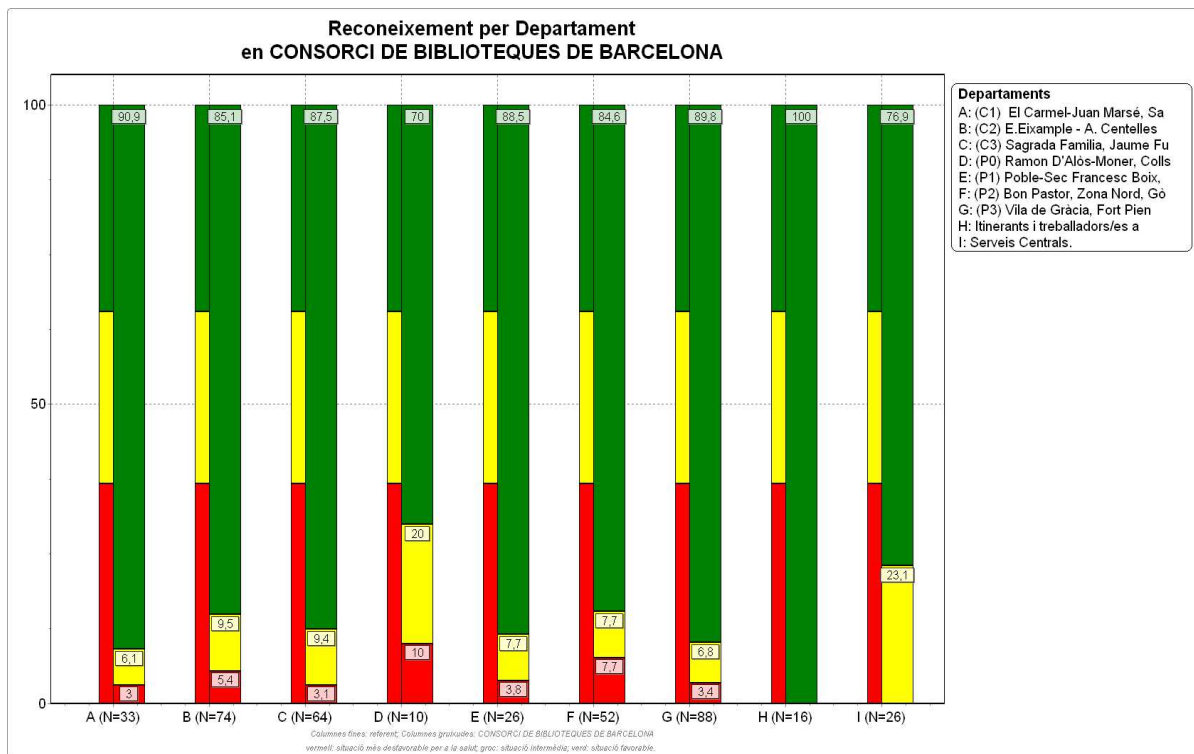
Gràfic 54. Prevalença d'exposició per lloc de treball



Gràfic 55. Prevalència de exposició per sexe



Gràfic 56. Prevalença d'exposició per departament



El GT ha de debatre aquests resultats i proposar mesures preventives seguint els passos indicats en l'apartat 4.4.1. i en l'epígraf 5.2 del manual del mètode.

4.4.21. Confiança vertical

Definició. És la seguretat que la Direcció i els treballadors actuen de manera adequada o competent. En una relació de poder desigual, la confiança implica la seguretat que qui ostenta més poder no traurà avantatge de la situació de vulnerabilitat de les altres persones.

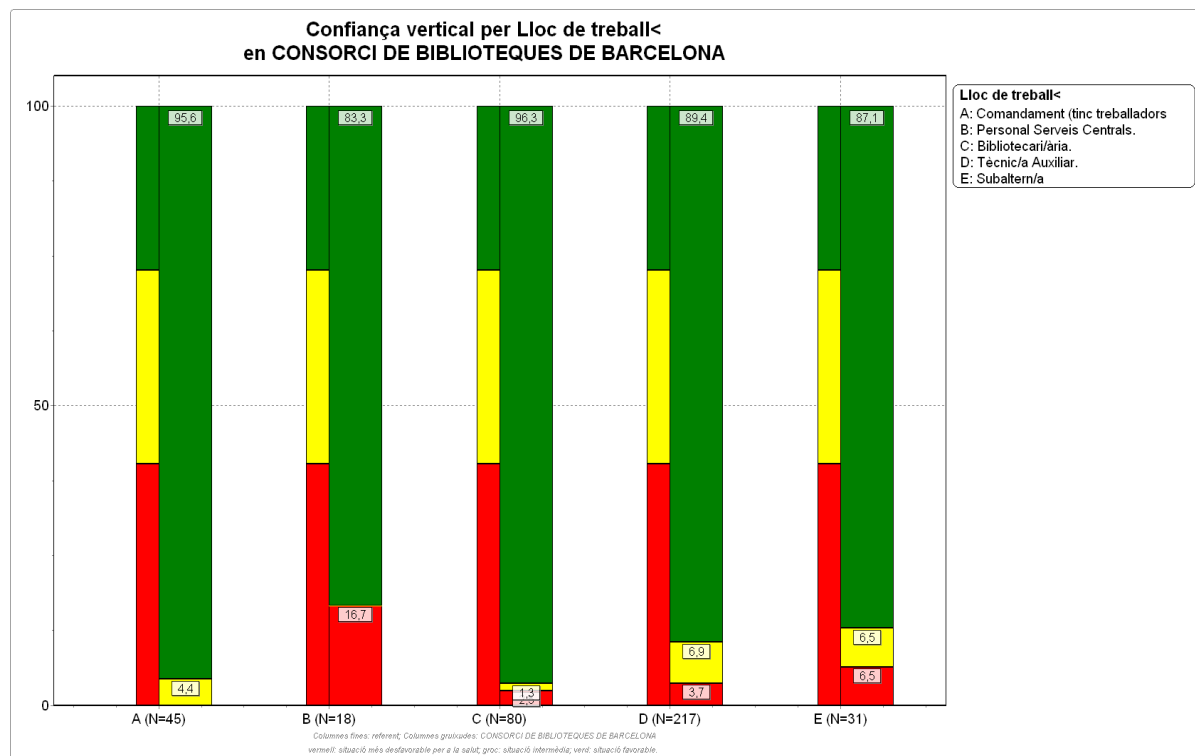
Possible origen. Té a veure amb la fiabilitat de la informació que flueix des de la Direcció cap als treballadors, i amb el grau amb què aquests poden expressar la seva opinió. No hi pot haver confiança sobre la base d'un tracte injust.

Prevalença de l'exposició. Un 3,8% dels/de les treballadors/res del CONSORCI DE BIBLIOTEQUES DE BARCELONA està exposat a la situació més desfavorable, un 5,3% a la intermèdia i un 90,8% a la més favorable per a la salut, pel que fa a les a la Confiança vertical.

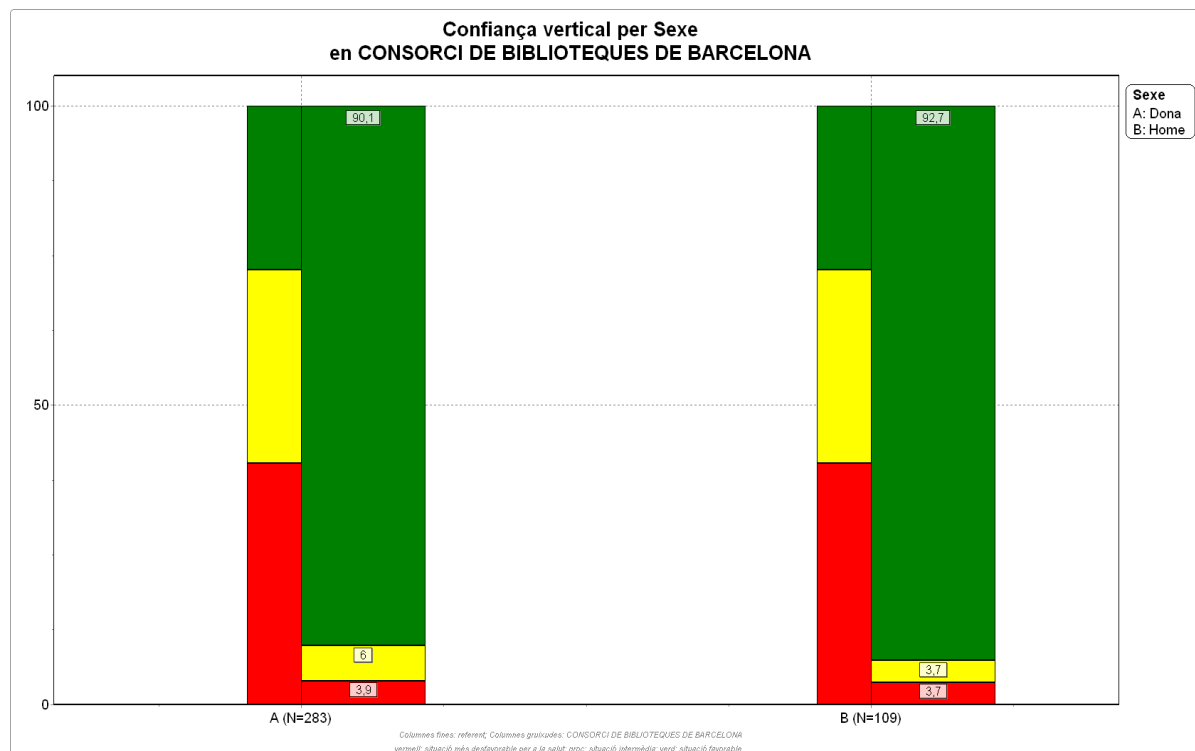
Taula 48: Distribució de freqüències de resposta a les preguntes associades a la Confiança vertical.

	En gran mesura + En bona mesura	En certa mesura	En alguna mesura + En cap mesura	No contesta
	%	%	%	N
¿La Direcció confia que els treballadors fan una bona feina?	68,2 [N=270]	23,0 [N=91]	8,8 [N=35]	[N=4]
¿Et pots refiar de la informació procedent de la Direcció?	71,0 [N=282]	19,4 [N=77]	9,6 [N=38]	[N=3]
¿Els treballadors poden expressar les seves opinions i emocions?	59,5 [N=237]	21,4 [N=85]	19,1 [N=76]	[N=2]

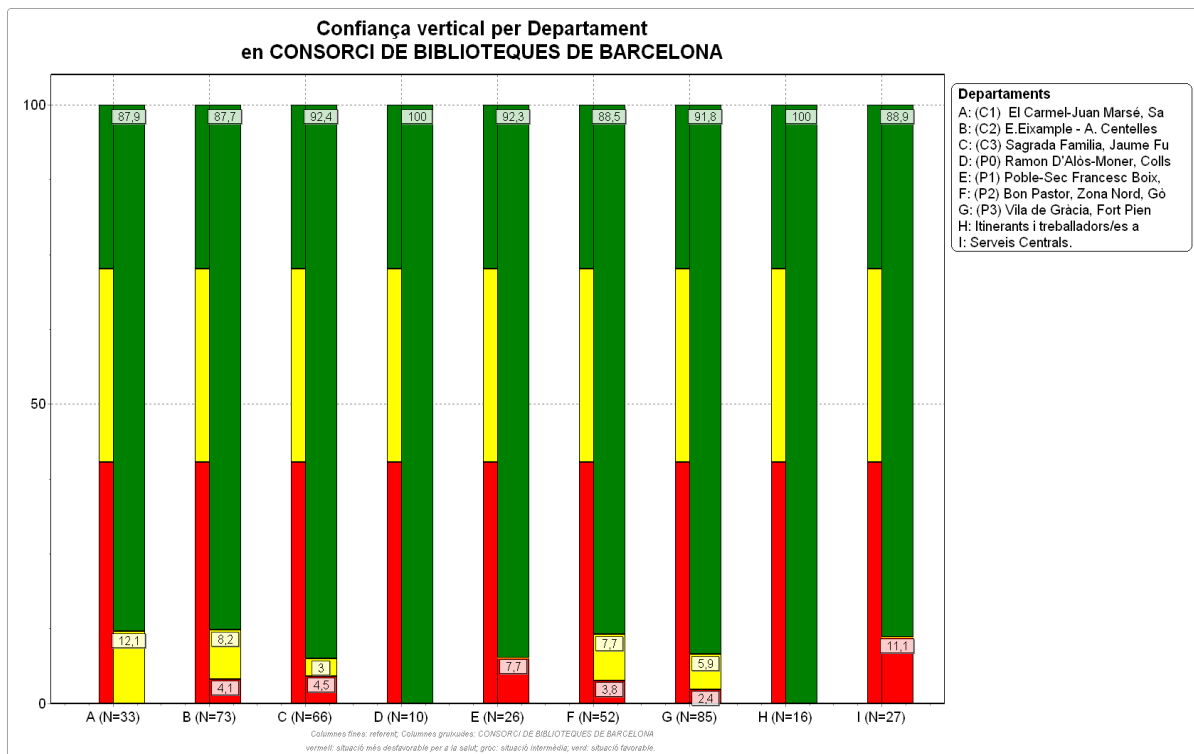
Gràfic 57. Prevalença d'exposició per lloc de treball



Gràfic 58. Prevalència de exposició per sexe



Gràfic 59. Prevalença d'exposició per departament



El GT ha de debatre aquests resultats i proposar mesures preventives seguint els passos indicats en l'apartat 4.4.1. i en l'epígraf 5.2 del manual del mètode.

ANNEX I. QÜESTIONARI



**QÜESTIONARI PER A L'AVALUACIÓ DE RISCOS
PSICOSOCIALS EN EL TREBALL**

Versió mitjana per a empreses de 25 o més treballadors/es

**Adaptació calatana del Qüestionari Psicosocial
de Copenhagen, CoPsoQ (Versió 2, 2014)**

Empresa: CONSORCI DE BIBLIOTEQUES DE BARCELONA	Data de resposta: juny 2016
---	------------------------------------

Versió catalana del CoPsoQ. INSTRUMENT DE DOMINI PÚBLIC EN ELS TERMES ESPECIFICATS EN LA L·LICÈNCIA D'ÚS DEL MÈTODE (www.gencat.cat/empresaocupacio/copsoq). PROHIBIT EL SEU ÚS COMERCIAL I QUALESVOL MODIFICACIÓ NO AUTORITZADA.



INSTRUCCIONS

La resposta al qüestionari que tens a les teves mans servirà per fer **l'avaluació de riscos psicosocials**. L'objectiu és identificar, localitzar i mesurar totes aquelles condicions de treball relacionades amb l'organització del treball que poden representar un risc per a la salut. Els resultats col·lectius del qüestionari ens serviran per millorar-les.

Es tracta d'un qüestionari **CONFIDENCIAL I ANÒNIM**. Tota la informació serà analitzada per personal tècnic subjecte al manteniment del secret professional i utilitzada exclusivament per a la finalitat descrita. En l'informe de resultats no podran ser identificades les respostes de cap persona de forma individualitzada.

La resposta és **INDIVIDUAL**. Per això, et demanem que responguis sincerament a cada una de les preguntes sense consulta prèvia ni debat amb ningú i que segueixis les instruccions de cada pregunta per contestar.

La majoria de preguntes tenen **diverses opcions de resposta i has d'assenyalar amb una "X" la resposta que consideris que descriu millor la teva situació, ESCOLLINT UNA SOLA OPCIÓ** entre les possibles respostes: *"sempre / moltes vegades / algunes vegades / només alguna vegada / mai"*. **Si tens més d'una feina**, et demanem que assenyalis les teves respostes només en relació al que fas en **CONSORCI DE BIBLIOTEQUES DE BARCELONA**.

És molt important que contestis **TOTES LES PREGUNTES** ja que moltes es tracten conjuntament, de manera que si deixes alguna pregunta sense contestar és probable que altres que hagin respost s'anul·lin i es perdi informació per a l'anàlisi de resultats.

Forma de recollida del qüestionari: **En mà a les sessions presencials i al Grup de Treball per a no assistents a les sessions presencials. El dia de recollida serà el dilluns, 27 de juny de 2016.**

Per dur a terme el procés d'avaluació dels riscos psicosocials, s'ha creat un **Grup de Treball** format per representants de la Direcció de l'empresa, Sra. Anna Estruch Duran (Directora d'administració i recursos del Consorci de Biblioteques de Barcelona - Serveis Centrals), Sr. Lluís Salvador Ugalde (Cap de RR.HH. del Consorci de Biblioteques de Barcelona - Serveis Centrals), Sr. Ramon Aymerich Rovira (Tècnic de Suport a la gestió de RR.HH. del Consorci de Biblioteques de Barcelona - Serveis Centrals), representants dels treballadors/es, Sr. Xavier Burguete Colominas (Auxiliar Biblioteca Can Fabra-Delegat de CC.OO.), Sr. Sergi Draper Martínez (Bibliotecari Biblioteca Trinitat Vella-José Barbero - Delegat CGT), Sra. Silvia Eduardo Frigola (Subalterna Biblioteca Can Fabra - Delegada UGT), amb l'assessorament tècnic de Sr. Joan Manel Sebastià Ferrer (Tècnic de Prevenció de Riscos Laborals del Servei de Prevenció Propi Serveis Centrals), Sr. José Pérez Albert (Tècnic de Prevenció de Riscos Laborals d'ICESE PREVENCIÓN, SL). Si necessites fer alguna consulta et pots dirigir a qualsevol dels membres del grup.

Aquesta introducció al qüestionari suposa la garantia legal que totes les persones que treballaran per a aquesta avaluació de riscos, assumeixen i compleixen rigorosament amb tots i cadascun dels preceptes legals i ètics de protecció de la intimitat i de les dades i informacions personals. Una vegada establertes les mesures preventives, tots els qüestionaris seran destruïts.

MOLTES GRÀCIES PER LA TEVA COL·LABORACIÓ

I. En primer lloc, ens interessen algunes dades sobre tu i el treball domèstic-familiar

1) És:

- ☐ Dona
☐ Home

2) Quina edat tens?

- ☐ Menys de 31 anys
☐ Entre 31 i 45 anys
☐ Més de 45 anys

I. Les següents preguntes tracten de la teva ocupació en CONSORCI DE BIBLIOTEQUES DE BARCELONA i les teves condicions de treball.

3) Indica en quin departament o secció treballes actualment. Marca només una opció.

- ☐ (C1) El Carmel-Juan Marsé, Sant Gervasi-Joan Maragall, Les Corts - Miquel Llongueras
☐ (C2) Eixample - A. Centelles, Vapor Vell, Guinardó-Mercè Rodoreda, Nou Barris, Xavier Benguerel.
☐ (C3) Sagrada Família, Jaume Fuster, Ignasi Iglésias - Can Fabra.
☐ (P0) Ramon D'Alòs-Moner, Collserola - Josep Miracle, Sant Martí de Provençals, Canyelles.
☐ (P1) Poble-Sec Francesc Boix, Sofia Barat, Montbau-Albert Pérez Baró, Can Rosés, Trinitat Vella.
☐ (P2) Bon Pastor, Zona Nord, Gòtic - Andreu Nin, Barceloneta-La Fraternitat, La Sagrera - Marina Clotet, Clarà, V. i els Penitents - M.A.Cot, Joan Miró.
☐ (P3) Vila de Gràcia, Fort Pienc, Sant Antoni -Joan Oliver, Horta-Can Mariner, Francesca Bonnemaison, Poble Nou-Manuel Arranz, Sant Pau-Santa Creu, Francesc Candel, Les Roquetes, Camp de l'Arpa- Cate
☐ Itinerants i treballadors/es amb més d'una biblioteca de destí.
☐ Serveis Centrals.

4) Indica quin lloc de treball ocupes actualment. Marca només una opció..

- ☐ Comandament (tinc treballadors/es al meu càrrec).
☐ Personal Serveis Centrals.
☐ Bibliotecari/ària.
☐ Tècnic/a Auxiliar.
☐ Subaltern/a

5) Fas feines de llocs de treball diferents?

- ☐ Generalment no
- ☐ Sí, generalment de nivell superior
- ☐ Sí, generalment de nivell inferior
- ☐ Sí, generalment de mateix nivell
- ☐ Sí, tant de nivell superior, com de nivell inferior, com del mateix nivell
- ☐ No ho sé

6) En l'últim any, la direcció o els teus superiors t'han consultat sobre com millorar la forma de produir o dur a terme el servei?

- ☐ Sempre
- ☐ Moltes vegades
- ☐ Algunes vegades
- ☐ Només alguna vegada
- ☐ Mai

7) Les tasques que realitzes es corresponen amb la categoria o el grup professional que tens reconegut salarialment?

- ☐ Sí.
- ☐ No, les tasques que faig són d'una categoria o grup superior al que tinc assignat salarialment (PER EXEMPLE, faig de comercial, però em paguen com a administratiu/iva).
- ☐ No, les tasques que faig són d'una categoria o grup inferior al que tinc assignat salarialment (PER EXEMPLE, faig d'administratiu/va, però em paguen com a comercial).
- ☐ No ho sé.

8) Quant de temps fa que treballes a CONSORCI DE BIBLIOTEQUES DE BARCELONA?

- ☐ Fins a 6 mesos.
- ☐ Més de 6 mesos i fins a 2 anys.
- ☐ Més de 2 anys i fins a 5 anys.
- ☐ Més de 5 anys i fins a 10 anys.
- ☐ Més de 10 anys.

9) Quin tipus de relació laboral tens amb CONSORCI DE BIBLIOTEQUES DE BARCELONA?

- ☐ Temporal Ajuntament.
- ☐ Interins/es Ajuntament.
- ☐ Temporal Diputació.
- ☐ Interins/es Diputació.
- ☐ Laboral Indefinit/da Ajuntament.
- ☐ Laboral Indefinit/da Diputació.
- ☐ Funcionari/ària Ajuntament.
- ☐ Funcionari/ària altres administracions.

10) Des que va entrar a CONSORCI DE BIBLIOTEQUES DE BARCELONA , has pujat de categoria o grup professional?

- ☐ No
- ☐ Sí, una vegada
- ☐ Sí, dues vegades
- ☐ Sí, tres o més vegades

11) Habitualment, quants dissabtes treballes al mes?

- ☐ Cap
- ☐ Algun excepcionalment
- ☐ Un dissabte al mes
- ☐ Dos dissabtes
- ☐ Tres o més dissabtes al mes

12) Habitualment, quants diumenges treballes al mes?

- ☐ Cap
- ☐ Algun excepcionalment
- ☐ Un diumenge al mes
- ☐ Dos diumenges
- ☐ Tres o més diumenges al m

13) Quin és el teu horari de treball?

- ☐ Matí (treballa fins a 2 tardes a la setmana).
- ☐ Tarda (treballa fins a 2 matins a la setmana).
- ☐ Jornada partida (treballa habitualment matí i tarda).
- ☐ Cap de setmana (Treballa tots els caps de setmana).

14) Quin marge d'adaptació tens en l'hora d'entrada i sortida?

- ☐ No tinc cap marge d'adaptació pel que fa a l'hora d'entrada i sortida
- ☐ Puc triar entre diversos horaris fixos ja establerts
- ☐ Tinc fins a 30 minuts de marge
- ☐ Tinc més de mitja hora i fins a una hora de marge
- ☐ Tinc més d'una hora de marge

15) Pots absentar-te del teu lloc de treball almenys una hora quan has d'atendre algun assumpte personal o familiar?

- ☐ Sempre
- ☐ Moltes vegades
- ☐ Algunes vegades
- ☐ Només alguna vegada
- ☐ Mai

16) Quina part del treball familiar i domèstic fas tu?

- ☐ Sóc la/el principal responsable i faig la major part de tasques familiars i domèstiques
- ☐ Faig aproximadament la meitat de les tasques familiars i domèstiques
- ☐ Faig més o menys una quarta part de les tasques familiars i domèstiques
- ☐ Només faig tasques molt puntuals
- ☐ No faig cap o gairebé cap d'aquestes tasques

17) Amb quina freqüència et canvien l'hora que tens establerta d'entrada i sortida o els dies de la setmana que tens establerts per treballar?

- ☐ Sempre
- ☐ Moltes vegades
- ☐ Algunes vegades
- ☐ Només alguna vegada
- ☐ Mai

18) Habitualment, quantes hores a la setmana treballes per a CONSORCI DE BIBLIOTEQUES DE BARCELONA?

- ☐ 30 hores o menys
- ☐ De 31 a 35 hores
- ☐ De 36 a 40 hores
- ☐ De 41 a 45 hores
- ☐ Més de 45 hores

19) Habitualment, quants dies al mes allargues la teva jornada com a mínim mitja hora?

- ☐ Cap
- ☐ Algun dia excepcionalment
- ☐ d'1 a 5 dies al mes
- ☐ De 6 a 10 dies al mes
- ☐ 11 o més dies al mes

20) Tenint en compte la feina que has de fer i el temps assignat, diries que:

	Sempre	Moltes vegades	Algunes vegades	Només alguna vegada	Mai
a) En el teu departament o secció falta personal	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b) La planificació és realista	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c) La tecnologia (màquines, eines, ordinadors...) amb què treballes és l'adequada i funciona correctament	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

21) Pots decidir quan fas un descans?

- ☐ Sempre
- ☐ Moltes vegades
- ☐ Algunes vegades
- ☐ Només alguna vegada
- ☐ Mai

22) Aproximadament, quant cobres, net, al mes?

- ☐ 300 euros o menys
- ☐ Entre 301 i 450 euros
- ☐ Entre 451 i 600 euros
- ☐ Entre 601 i 750 euros
- ☐ Entre 751 i 900 euros
- ☐ Entre 901 i 1.200 euros
- ☐ Entre 1.201 i 1.500 euros
- ☐ Entre 1.501 i 1.800 euros
- ☐ Entre 1.801 i 2.100 euros
- ☐ Entre 2.101 i 2.400 euros
- ☐ Entre 2.401 i 2.700 euros
- ☐ Entre 2.701 i 3.000 euros
- ☐ Més de 3.000 euros

23) El teu salari és

- ☐ Fix
- ☐ Una part fixa i una altra variable.
- ☐ Tot variable (a preu fet, a comissió...)

24) Les preguntes següents tracten dels continguts i les exigències de la teva feina actual.
Si us plau, esculli UNA SOLA RESPOSTA per a cadascuna.
Amb quina freqüència.....

	Sempre	Moltes vegades	Algunes vegades	Només alguna vegada	Mai
a) Has de treballar molt de pressa?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b) En la teva feina, es produeixen moments o situacions desgastadors emocionalment?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c) T'endarrereixes en l'entrega del teu treball?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d) La teva feina requereix que calles la teva opinió?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
e) La distribució de tasques és irregular i provoca que se t'acumuli la feina?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
f) La teva feina requereix que tractis tothom de la mateixa manera fins i tot quan no en tens ganes?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
g) Tens prou temps per fer la teva feina?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
h) Pots influir sobre el ritme a què treballes?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
i) Tens molta influència sobre les decisions que afecten la teva feina?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
j) Tens influència sobre COM fas la teva feina?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
k) Tens influència sobre QUÈ fas a la feina?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
l) Hi ha moments que necessaries ser a l'empresa i a casa alhora?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
m) Sents que la teva feina consumeix tanta energia que perjudica les teves tasques domèstiques o familiars?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
n) Sents que la teva feina t'ocupa tant de temps que perjudica les teves tasques domèstiques o familiars?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
o) Quan eres a l'empresa, penses en les feines domèstiques i familiars?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
p) Amb quina freqüència et resulta impossible acabar les teves tasques laborals?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
q) A la teva feina has d'ocupar-te dels problemes personals d'altres	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

25) Seguint amb les exigències i continguts de la teva feina, esculli UNA SOLA RESPOSTA per a cadascuna de les següents preguntes.
En quina mesura.....

	En gran mesura	En bona mesura	En certa mesura	En alguna mesura	En cap mesura
a) La teva feina requereix que tinguis iniciativa?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b) Tenen sentit les teves feines?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c) Les feines que fas, et semblen importants?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d) La teva feina t'afecta emocionalment?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
e) La teva feina permet que aprenguis coses noves?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
f) Cal mantenir un ritme de treball alt?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
g) Et sent compromès amb la teva professió?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
h) La seva feina li dóna l'oportunitat de millorar els seus coneixements i habilitats?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
i) La teva feina en general, és desgastadora emocionalment?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
j) La teva feina requereix que amagui les teves emocions?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
k) T'exigeixen a la feina ser amable amb tothom independentment de la manera com et tracten?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
l) La realització de la teva feina permet que hi apliquis les teves habilitats i i els teus coneixements?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
m) El ritme de treball és alt durant tota la jornada?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

26) Aquestes preguntes tracten del grau de definició de les teves feines i dels conflictes que pot suposar la realització de la teva feina actual. Si et plau, esculli UNA SOLA RESPOSTA per a cadascuna.

En quina mesura.....

	En gran mesura	En bona mesura	En certa mesura	En alguna mesura	En cap mesura
a) En la teva empresa, se t'informa amb prou antelació dels canvis que poden afectar el teu futur?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b) El teu treball, té objectius clars?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c) Se t'exigeixen coses contradictòries en la feina?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d) Saps exactament quines tasques són responsabilitat teva?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
e) Reps tota la informació que necessites per fer bé la teva feina?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
f) A la feina, fas coses que algunes persones accepten i altres no?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
g) Saps exactament què s'espera de tu a la feina?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
h) Saps exactament quin marge d'autonomia tens en la teva feina?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
i) Has de fer feines que creus que s'haurien de fer d'una altra manera?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
j) Has de fer feines que et semblen innecessàries?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

27) Les preguntes següents tracten de situacions en què necessites ajuda o suport en el treball actual. Si us plau, escull UNA SOLA RESPOSTA per a cadascuna. Amb quina freqüència.....

	Sempre	Moltes vegades	Algunes vegades	Només alguna vegada	Mai
a) Reps ajuda i suport dels teus companys a l'hora de fer la teva feina?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b) Els teus companys o companyes estan disposats a escoltar els teus problemes de feina?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c) Parles amb els teus companys o companyes sobre com dus a terme la teva feina?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d) Hi ha bon ambient entre tu i els teus companys/anyes de feina?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
e) A la feina, sents que formes part d'un grup?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
f) Entre companys/anyes, us ajudeu en la feina?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
g) El teu superior immediat/a, està disposat a escoltar els teus problemes a la feina?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
h) Reps ajuda i suport del teu cap immediat a l'hora de fer la teva feina?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
i) Parles amb el seu superior sobre la manera de dur a terme la teva feina?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

28) Aquestes preguntes fan referència a fins a quin punt et preocupen possibles canvis en les teves condicions actuals de treball. Si us plau, escull UNA SOLA RESPOSTA per a cada pregunta. En quina mesura.....

	En gran mesura	En bona mesura	En certa mesura	En alguna mesura	En cap mesura
a) Està preocupat o preocupada per si et traslladen a un altre centre de treball, unitat, departament o secció en contra de la teva voluntat?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b) si et canvien l'horari (torn, dies de la setmana, hores d'entrada i sortida) contra la teva voluntat?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c) si et canvien de tasques contra la teva voluntat?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d) Estàs preocupat o preocupada per si t'acomienen o no et renoven el contracte?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
e) si et varien el salari (que no te actualitzin, que te l'abaixin, que introdueixin el salari variable, que et paguin en espècies, etc.)?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
f) com seria de difícil trobar una altra feina en el cas que et quedessis a l'atur?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

29) Les preguntes següents fan referència al reconeixement, la confiança i la justícia en el teu lloc de treball. Si us plau, esculli UNA SOLA RESPOSTA per a cadascuna.

En quina mesura.....

	En gran mesura	En bona mesura	En certa mesura	En alguna mesura	En cap mesura
a) La teva feina és valorada per la direcció?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b) A la feina, la Direcció et respecta?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c) A la feina, reps un tracte just?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d) La Direcció confia que els treballadors fan una bona feina?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
e) Et pots refiar de la informació procedent de la Direcció?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
f) Els conflictes es solucionen d'una manera justa?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
g) Es reconeix el treballador per la feina ben feta?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
h) La Direcció considera amb la mateixa seriositat les propostes procedents de tots els treballadors?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
i) Els treballadors poden expressar les seves opinions i emocions?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
j) Es distribueixen les tasques d'una manera justa?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
k) el teu cap immediat actual s'assegura que cada un dels treballadors/es tingui bones oportunitats de desenvolupament professional?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
l) el teu cap immediat actual planifica bé la feina?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
m) el teu cap immediat actual distribueix bé la feina?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
n) el teu cap immediat actual resol bé els conflictes?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

II. Les següents preguntes tracten de la teva salut, benestar i satisfacció

30) En general, diries que la teva salut és:

- ☐ Excel·lent
- ☐ Molt bona
- ☐ Bona
- ☐ Regular
- ☐ Dolenta

31) Les preguntes que segueixen es refereixen a com t'has sentit DURANT LES ÚLTIMES QUATRE SETMANES. Si et plau, respon totes les preguntes i escull UNA SOLA RESPOSTA per a cadascuna. al llarg de les últimes quatre setmanes, amb quina freqüència....?

	Sempre	Moltes vegades	Algunes vegades	Només alguna vegada	Mai
a) T'has sentit esgotat/da?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b) T'has sentit físicament esgotat/da?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c) T'has sentit emocionalment esgotat/da?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d) T'has sentit cansat/da?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
e) Has tingut problemes per relaxar-se?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
f) Has estat irritable	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
g) Has estat tens/a?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
h) Has estat estressat/ada?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

32) Continuant amb com t'has sentit DURANT LES ÚLTIMES QUATRE SETMANES. Si us plau, respon totes les preguntes i escull UNA SOLA RESPOSTA per a cadascuna. al llarg de les últimes quatre setmanes, amb quina freqüència....?

	Sempre	Quasi sempre	Moltes vegades	De vegades	Només alguna vegada	Mai
a) T'has sentit molt nerviós/osa?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b) T'has sentit tan baix/a de moral que res no podia animar-te?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c) T'has sentit calmat/da i tranquil/la?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d) T'has sentit desanimat/da i trist/a?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
e) T'has sentit feliç?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

33) Quin és el teu grau de satisfacció en relació amb la teva feina, prenent-ho tot en consideració? Trieu
UNA SOLA RESPOSTA

- ☐ Molt satisfet /a
- ☐ Satisfet /a
- ☐ Insatisfet /a
- ☐ Molt insatisfet /a

¡MOLTES GRÀCIES PEL TEU TEMPS I COL-LABORACIÓ!

ANNEX II. MATRIU EXPOSICIÓ, ORIGEN I MESURES PREVENTIVES

La matriu és una eina que orienta el Grup de Treball en el procés de com definir les mesures preventives. D'una banda ordena la informació que es troba en aquest informe relacionada amb l'exposició que s'està treballant, i d'altra, permet recollir les conclusions a les quals arriba el GT quant a l'origen de les exposicions i les mesures preventives.

MATRIU EXPOSICIÓ, ORIGEN I MESURES PREVENTIVES ¹			
DIMENSIÓ			
RESULTATS DE L'EXPOSICIÓ I ON ES LOCALITZA	RESULTATS QUE ORIENTEN SOBRE L'ORIGEN DE L'EXPOSICIÓ	ORIGEN	MESURES PREVENTIVES
...

Aquesta matriu s'ha d'emplenar per a cada una de les exposicions que identifica i valora aquest informe. En l'apartat 4.4.1 de l'IP i en l'epígraf 5.2. del manual del mètode s'explica detalladament el seu contingut i procés. A l'annex XI del manual se'n troben exemples.

A continuació es resumeix la informació que s'ha d'incloure en cada una de les columnes:

- **Dimensió.** S'identifica la dimensió que s'està treballant. És convenient llegir la definició de cada una.
- **Resultats de l'exposició i on es localitza.** Es plasma el percentatge de treballadors/ores en la situació més desfavorable per a la salut (vermell) de l'empresa. I, també, atenent la informació que apareix als gràfics, es recullen els llocs de treball, sexe i departaments/seccions que presenten un percentatge de treballadors en vermell gran a la població de referència (escriure el percentatge d'exposició).
- **Resultats que orienten sobre l'origen de l'exposició.** Es recullen: 1) les preguntes associades a l'exposició que concentren un major percentatge de plantilla en les respostes negatives, és a dir, en aquelles que contribueixen a unes pitjors condicions de treball; 2) les condicions de treball (apartat 4.2. de l'informe) relacionades amb aquests aspectes problemàtics; 3) els resultats d'altres exposicions relacionades. És convenient llegir "possible origen".
- **Origen.** Es recull l'acord del GT sobre quins aspectes de l'organització del treball són en l'origen del que s'ha exposat a les columnes anteriors. Respon a la pregunta del perquè.
- **Mesures preventives.** Es recullen les actuacions acordades en el GT per canviar els aspectes de l'organització del treball que són en l'origen de l'exposició a fi d'eliminar-la o reduir-la. Respon a la pregunta de què fer.

ANNEX III. MATRIU PER A LA PLANIFICACIÓ DE L'ACTIVITAT PREVENTIVA.



Amb la informació continguda a l'informe preliminar i a les matrius d'exposició, orígens i mesures preventives (document final de l'avaluació de riscos) el grup de treball disposa d'informació suficient per establir la planificació preventiva.

La planificació de l'activitat preventiva té com a objectius concretar i prioritzar les mesures preventives incorporant la informació relacionada amb la seva execució (dates, responsables, mitjans humans i materials i pressupost).

En la priorització de les mesures preventives s'ha de tenir en compte l'article 15.c. de la LPRL, que determina que les mesures preventives han de combatre els riscos en origen.

A completar pel Grup de Treball

OBJECTIU(S):

ÀMBIT D'APLICACIÓ:

☐ Empresa

☐ Població diana. Assenyalar quina(es):

Mesures preventives	Data inici	Persona(es) o unitat responsable	Recursos humans i materials	Observacions

SEGUIMENT:

PLANIFICACIÓ D'ACTIVITAT PREVENTIVA PLURIANUAL

Mes/Any	Àmbit d'aplicació	Mesures preventives

Al capítol 6 del manual del mètode s'explica detalladament el contingut i procés d'aquestes matrius.

ANEXO IV: INFORMACIÓ ADDICIONAL PER ALS PLANS I MESURES D'IGUALTAT

El Comitè de Seguretat i Salut va acordar que aquelles preguntes del qüestionari de riscos psicosocials contingudes en l'apartat "Condicions de treball" es presentarien també segons sexe en aquest annex, amb l'objectiu d'aportar dades al procés de diagnòstic, negociació i aplicació de mesures i plans d'igualtat efectiva entre homes i dones. Així mateix, les dades d'exposició contingudes en els apartats anteriors d'aquest informe es mostren per a dones i homes separatament, la qual cosa també pot ser una informació útil per a aquest mateix objectiu.



Les dades que aquí es presenten seran vàlides si les taxes de resposta són iguals o superiors al 60% en la categoria home i dona.

Taula 49: Taxa de resposta

Unitat d'anàlisi	Taxa de resposta dones	Taxa de resposta homes
Comandament (tinc treballadors/es al meu càrrec).	102,7% [38]	88,9% [8]
Personal Serveis Centrals.	100,0% [10]	100,0% [8]
Bibliotecari/ària.	90,1% [64]	89,5% [17]
Tècnic/a Auxiliar.	89,0% [154]	93,1% [67]
Subaltern/a	80,0% [24]	72,7% [8]

A les taules 50 i 51 es mostren algunes **CARACTERÍSTIQUES SOCIODEMOGRÀFIQUES**.

Taula 50: Sexe

És:	N	%
Dona	290	72,7%
Home	109	27,3%
No contesta	1	
Total	400	

Taula 51: Edat

¿Quina edat tens?	N	% Dones	% Homes
Menys de 31 anys	4	0,7% [N=2]	1,8% [N=2]
Entre 31 i 45 anys	258	63,4% [N=184]	67,0% [N=73]
Més de 45 anys	138	35,9% [N=104]	31,2% [N=34]
No contesta	0	0,0% [N=0]	0,0% [N=0]
Total	400	100,0 % [N=290]	100,0 % [N=109]

A les taules 52 i 53 es mostra la distribució de la plantilla per sexe i **UNITAT DE GESTIÓ i LLOC DE TREBALL**.

Taula 52: Lloc de treball

Indica quin lloc de treball ocupes actualment. Marca només una opció..	N	% Dones	% Homes
Comandament (tinc treballadors/es al meu càrrec).	46	13,1% [N=38]	7,3% [N=8]
Personal Serveis Centrals.	18	3,4% [N=10]	7,3% [N=8]
Bibliotecari/ària.	81	22,1% [N=64]	15,6% [N=17]
Tècnic/a Auxiliar.	221	53,1% [N=154]	61,5% [N=67]
Subaltern/a	32	8,3% [N=24]	7,3% [N=8]
No contesta	2	0,0% [N=0]	50,0% [N=1]
Total	400	100,0 %[N=290]	100,0 %[N=109]

Taula 53: Departament/Secció

Indica en quin departament o secció treballes actualment. Marca només una opció.	N	% Dones	% Homes
(C1) El Carmel-Juan Marsé, Sant Gervasi-Joan Maragall, Les Corts - Miquel Llongueras	33	7,9% [N=23]	9,2% [N=10]
(C2) E.Eixample - A. Centelles, Vapor Vell, Guinardó-Mercè Rodoreda, Nou Barris, Xavier Benguerel.	76	19,3% [N=56]	18,3% [N=20]
(C3) Sagrada Família, Jaume Fuster, Ignasi Iglésias - Can Fabra.	66	15,5% [N=45]	19,3% [N=21]
(P0) Ramon D'Alòs-Moner, Collserola - Josep Miracle, Sant Martí de Provençals, Canyelles.	10	2,8% [N=8]	1,8% [N=2]
(P1) Poble-Sec Francesc Boix, Sofia Barat, Montbau-Albert Pérez Baró, Can Rosés, Trinitat Vella.	26	6,9% [N=20]	5,5% [N=6]
(P2) Bon Pastor, Zona Nord, Gòtic - Andreu Nin, Barceloneta-La Fraternitat, La Sagrera - Marina Clotet, Clarà, V. i els Penitents - M.A.Cot, Joan Miró.	53	13,4% [N=39]	12,8% [N=14]
(P3) Vila de Gràcia, Fort Pienc, Sant Antoni -Joan Oliver, Horta-Can Mariner, Francesca Bonnemaison, Poble Nou-Manuel Arranz, Sant Pau-Santa Creu, Francesc Candel, Les Roquetes, Camp de l'Arpa- Cate	88	23,4% [N=68]	18,3% [N=20]
Itinerants i treballadors/es amb més d'una biblioteca de destí.	16	3,8% [N=11]	4,6% [N=5]
Serveis Centrals.	27	5,5% [N=16]	10,1% [N=11]
No contesta	5	80,0% [N=4]	0,0% [N=0]
Total	400	100,0 %[N=290]	100,0 %[N=109]

Característiques relatives al **DISSENY DE LA TASCA**.

Taula 54: Movilitat funcional

¿Fas feines de llocs de treball diferents?	N	% Dones	% Homes
Generalment no	118	27,9% [N=81]	33,9% [N=37]
Sí, generalment de nivell superior	49	13,1% [N=38]	10,1% [N=11]
Sí, generalment de nivell inferior	21	5,5% [N=16]	4,6% [N=5]
Sí, generalment de mateix nivell	42	10,7% [N=31]	9,2% [N=10]
Sí, tant de nivell superior, com de nivell inferior, com del mateix nivell	156	39,7% [N=115]	37,6% [N=41]
No ho sé	9	1,7% [N=5]	3,7% [N=4]
No contesta	5	1,4% [N=4]	0,9% [N=1]
Total	400	100,0 %[N=290]	100,0 %[N=109]

Taula 55: Participació directa consultiva

En l'últim any, la direcció o els teus superiors t'han consultat sobre com millorar la forma de produir o dur a terme el servei?	N	% Dones	% Homes
Sempre	18	4,5% [N=13]	4,6% [N=5]
Moltes vegades	69	16,9% [N=49]	18,3% [N=20]
Algunes vegades	152	37,2% [N=108]	40,4% [N=44]
Només alguna vegada	93	25,2% [N=73]	18,3% [N=20]
Mai	66	15,9% [N=46]	18,3% [N=20]
No contesta	2	0,3% [N=1]	0,0% [N=0]
Total	400	100,0 %[N=290]	100,0 %[N=109]

Característiques relatives a la **CONTRACTACIÓ**.

Taula 56: Relació laboral

¿Quin tipus de relació laboral tens amb CONSORCI DE BIBLIOTEQUES DE BARCELONA?	N	% Dones	% Homes
Temporal Ajuntament.	28	4,5% [N=13]	13,8% [N=15]
Interins/es Ajuntament.	142	34,5% [N=100]	38,5% [N=42]
Temporal Diputació.	14	3,4% [N=10]	3,7% [N=4]
Interins/es Diputació.	17	4,5% [N=13]	3,7% [N=4]
Laboral Indefinit/da Ajuntament.	97	25,5% [N=74]	21,1% [N=23]
Laboral Indefinit/da Diputació.	66	19,0% [N=55]	10,1% [N=11]
Funcionari/ària Ajuntament.	19	3,4% [N=10]	8,3% [N=9]
Funcionari/ària altres administracions.	13	4,1% [N=12]	0,9% [N=1]
No contesta	4	1,0% [N=3]	0,0% [N=0]
Total	400	100,0 %[N=290]	100,0 %[N=109]

Taula 57: Antiguitat

Quant de temps fa que treballes a CONSORCI DE BIBLIOTEQUES DE BARCELONA?	N	% Dones	% Homes
Fins a 6 mesos.	2	0,3% [N=1]	0,9% [N=1]
Més de 6 mesos i fins a 2 anys.	15	3,8% [N=11]	3,7% [N=4]
Més de 2 anys i fins a 5 anys.	60	11,4% [N=33]	24,8% [N=27]
Més de 5 anys i fins a 10 anys.	144	36,9% [N=107]	33,9% [N=37]
Més de 10 anys.	178	47,6% [N=138]	36,7% [N=40]
No contesta	1	0,0% [N=0]	0,0% [N=0]
Total	400	100,0 %[N=290]	100,0 %[N=109]

Característiques relatives a la **JORNADA**.

Taula 58: Hores setmanals

¿Habitualment, quantes hores a la setmana treballes per a CONSORCI DE BIBLIOTEQUES DE BARCELONA?	N	% Dones	% Homes
30 hores o menys	84	23,4% [N=68]	13,8% [N=15]
De 31 a 35 hores	19	4,5% [N=13]	5,5% [N=6]
De 36 a 40 hores	281	68,3% [N=198]	76,1% [N=83]
De 41 a 45 hores	15	3,4% [N=10]	4,6% [N=5]
Més de 45 hores	1	0,3% [N=1]	0,0% [N=0]
No contesta	0	0,0% [N=0]	0,0% [N=0]
Total	400	100,0 %[N=290]	100,0 %[N=109]

Taula 59: Horari

¿Quin és el teu horari de treball?	N	% Dones	% Homes
Matí (treballa fins a 2 tardes a la setmana).	71	18,3% [N=53]	16,5% [N=18]
Tarda (treballa fins a 2 matins a la setmana).	263	67,2% [N=195]	62,4% [N=68]
Jornada partida (treballa habitualment matí i tarda).	38	9,7% [N=28]	9,2% [N=10]
Cap de setmana (Treballa tots els caps de setmana).	22	3,4% [N=10]	10,1% [N=11]
No contesta	6	1,4% [N=4]	1,8% [N=2]
Total	400	100,0 %[N=290]	100,0 %[N=109]

Taules 60, 61 y 62. Adaptabilitat del temps de treball

Taula 60:

¿Quin marge d'adaptació tens en l'hora d'entrada i sortida?	N	% Dones	% Homes
No tinc cap marge d'adaptació pel que fa a l'hora d'entrada i sortida	298	73,1% [N=212]	78,0% [N=85]
Puc triar entre diversos horaris fixos ja establerts	28	7,9% [N=23]	4,6% [N=5]
Tinc fins a 30 minuts de marge	44	11,4% [N=33]	10,1% [N=11]
Tinc més de mitja hora i fins a una hora de marge	6	1,7% [N=5]	0,9% [N=1]
Tinc més d'una hora de marge	20	4,8% [N=14]	5,5% [N=6]
No contesta	4	1,0% [N=3]	0,9% [N=1]
Total	400	100,0 %[N=290]	100,0 %[N=109]

Taula 61:

¿Pots absentar-te del teu lloc de treball almenys una hora quan has d'atendre algun assumpte personal o familiar?	N	% Dones	% Homes
Sempre	83	20,0% [N=58]	22,9% [N=25]
Moltes vegades	63	15,5% [N=45]	16,5% [N=18]
Algunes vegades	111	29,0% [N=84]	24,8% [N=27]
Només alguna vegada	102	25,2% [N=73]	26,6% [N=29]
Mai	37	9,3% [N=27]	8,3% [N=9]
No contesta	4	1,0% [N=3]	0,9% [N=1]
Total	400	100,0 %[N=290]	100,0 %[N=109]

Taula 62:

Pots decidir quan fas un descans?	N	% Dones	% Homes
Sempre	97	25,2% [N=73]	22,0% [N=24]
Moltes vegades	225	55,5% [N=161]	58,7% [N=64]
Algunes vegades	59	15,9% [N=46]	11,0% [N=12]
Només alguna vegada	12	2,4% [N=7]	4,6% [N=5]
Mai	4	0,3% [N=1]	2,8% [N=3]
No contesta	3	0,7% [N=2]	0,9% [N=1]
Total	400	100,0 %[N=290]	100,0 %[N=109]

Taules 63 y 64. Dies feiners

Taula 63:

¿Habitualment, quants dissabtes treballes al mes?	N	% Dones	% Homes
Cap	38	9,0% [N=26]	11,0% [N=12]
Algun excepcionalment	27	7,2% [N=21]	5,5% [N=6]
Un dissabte al mes	55	13,4% [N=39]	14,7% [N=16]
Dos dissabtes	248	65,5% [N=190]	53,2% [N=58]
Tres o més dissabtes al mes	29	4,5% [N=13]	13,8% [N=15]
No contesta	3	0,3% [N=1]	1,8% [N=2]
Total	400	100,0 %[N=290]	100,0 %[N=109]

Taula 64:

¿Habitualment, quants diumenges treballes al mes?	N	% Dones	% Homes
Cap	317	83,1% [N=241]	69,7% [N=76]
Algun excepcionalment	29	7,2% [N=21]	7,3% [N=8]
Un diumenge al mes	28	5,9% [N=17]	10,1% [N=11]
Dos diumenges	2	0,7% [N=2]	0,0% [N=0]
Tres o més diumenges al m	23	3,1% [N=9]	11,9% [N=13]
No contesta	1	0,0% [N=0]	0,9% [N=1]
Total	400	100,0 %[N=290]	100,0 %[N=109]

Taules 65 i 66. Exigències de disponibilitat

Taula 65:

¿Amb quina freqüència et canvien l'hora que tens establerta d'entrada i sortida o els dies de la setmana que tens establerts per treballar?	N	% Dones	% Homes
Sempre	2	0,0% [N=0]	1,8% [N=2]
Moltes vegades	14	3,8% [N=11]	2,8% [N=3]
Algunes vegades	47	12,1% [N=35]	11,0% [N=12]
Només alguna vegada	161	39,7% [N=115]	41,3% [N=45]
Mai	176	44,5% [N=129]	43,1% [N=47]
No contesta	0	0,0% [N=0]	0,0% [N=0]
Total	400	100,0 %[N=290]	100,0 %[N=109]

Taula 66:

¿Habitualment, quants dies al mes allargues la teva jornada com a mínim mitja hora?	N	% Dones	% Homes
Cap	137	33,1% [N=96]	37,6% [N=41]
Algun dia excepcionalment	181	46,6% [N=135]	42,2% [N=46]
d'1 a 5 dies al mes	40	9,0% [N=26]	11,9% [N=13]
De 6 a 10 dies al mes	25	7,2% [N=21]	3,7% [N=4]
11 o més dies al mes	15	3,8% [N=11]	3,7% [N=4]
No contesta	2	0,3% [N=1]	0,9% [N=1]
Total	400	100,0 %[N=290]	100,0 %[N=109]

Taula 67: Treball domèstic i familiar

¿Quina part del treball familiar i domèstic fas tu?	N	% Dones	% Homes
Sóc la/el principal responsable i faig la major part de tasques familiars i domèstiques	211	60,3% [N=175]	33,0% [N=36]
Faig aproximadament la meitat de les tasques familiars i domèstiques	156	34,5% [N=100]	50,5% [N=55]
Faig més o menys una quarta part de les tasques familiars i domèstiques	25	3,8% [N=11]	12,8% [N=14]
Només faig tasques molt puntuals	8	1,4% [N=4]	3,7% [N=4]
No faig cap o gairebé cap d'aquestes tasques	0	0,0% [N=0]	0,0% [N=0]
No contesta	0	0,0% [N=0]	0,0% [N=0]
Total	400	100,0 %[N=290]	100,0 %[N=109]

Les taules següents mostren les característiques d'alguns **RECURSOS**

Taula 68:

En el teu departament o secció falta personal	N	% Dones	% Homes
Sempre	53	13,1% [N=38]	13,8% [N=15]
Moltes vegades	102	26,9% [N=78]	21,1% [N=23]
Algunes vegades	138	34,8% [N=101]	33,9% [N=37]
Només alguna vegada	88	21,4% [N=62]	23,9% [N=26]
Mai	15	2,8% [N=8]	6,4% [N=7]
No contesta	4	1,0% [N=3]	0,9% [N=1]
Total	400	100,0 %[N=290]	100,0 %[N=109]

Taula 69:

La planificació és realista	N	% Dones	% Homes
Sempre	30	6,2% [N=18]	11,0% [N=12]
Moltes vegades	172	43,4% [N=126]	42,2% [N=46]
Algunes vegades	132	32,4% [N=94]	33,9% [N=37]
Només alguna vegada	37	10,3% [N=30]	6,4% [N=7]
Mai	17	3,8% [N=11]	5,5% [N=6]
No contesta	12	3,8% [N=11]	0,9% [N=1]
Total	400	100,0 %[N=290]	100,0 %[N=109]

Taula 70:

La tecnologia (màquines, eines, ordinadors...) amb què treballes és l'adequada i funciona correctament	N	% Dones	% Homes
Sempre	22	5,9% [N=17]	4,6% [N=5]
Moltes vegades	187	45,9% [N=133]	49,5% [N=54]
Algunes vegades	132	33,4% [N=97]	31,2% [N=34]
Només alguna vegada	41	9,7% [N=28]	11,9% [N=13]
Mai	11	2,8% [N=8]	2,8% [N=3]
No contesta	7	2,4% [N=7]	0,0% [N=0]
Total	400	100,0 %[N=290]	100,0 %[N=109]

Característiques relatives al **SALARI**.

Taula 71: Salari

¿Aproximadament, quant cobres, net, al mes?	N	% Dones	% Homes
300 euros o menys	0	0,0% [N=0]	0,0% [N=0]
Entre 301 i 450 euros	0	0,0% [N=0]	0,0% [N=0]
Entre 451 i 600 euros	1	0,0% [N=0]	0,9% [N=1]
Entre 601 i 750 euros	5	1,7% [N=5]	0,0% [N=0]
Entre 751 i 900 euros	10	2,8% [N=8]	1,8% [N=2]
Entre 901 i 1.200 euros	66	17,9% [N=52]	12,8% [N=14]
Entre 1.201 i 1.500 euros	187	43,8% [N=127]	55,0% [N=60]
Entre 1.501 i 1.800 euros	69	17,9% [N=52]	15,6% [N=17]
Entre 1.801 i 2.100 euros	37	9,7% [N=28]	8,3% [N=9]
Entre 2.101 i 2.400 euros	14	4,1% [N=12]	1,8% [N=2]
Entre 2.401 i 2.700 euros	3	1,0% [N=3]	0,0% [N=0]
Entre 2.701 i 3.000 euros	4	0,3% [N=1]	2,8% [N=3]
Més de 3.000 euros	1	0,3% [N=1]	0,0% [N=0]
No contesta	3	0,3% [N=1]	0,9% [N=1]
Total	400	100,0 %[N=290]	100,0 %[N=109]

Taula 72: Composició del salari

El teu salari és	N	% Dones	% Homes
Fix	284	71,4% [N=207]	70,6% [N=77]
Una part fixa i una altra variable.	107	26,2% [N=76]	27,5% [N=30]
Tot variable (a preu fet, a comissió...)	0	0,0% [N=0]	0,0% [N=0]
No contesta	9	2,4% [N=7]	1,8% [N=2]
Total	400	100,0 %[N=290]	100,0 %[N=109]

Taula 73: Correspondència f-salari

¿Les tasques que realitzes es corresponen amb la categoria o el grup professional que tens reconegut salarialment?	N	% Dones	% Homes
Sí.	261	63,4% [N=184]	69,7% [N=76]
No, les tasques que faig són d'una categoria o grup superior al que tinc assignat salarialment (PER EXEMPLE, faig de comercial, però em paguen com a administratiu/iva).	98	25,5% [N=74]	22,0% [N=24]
No, les tasques que faig són d'una categoria o grup inferior al que tinc assignat salarialment (PER EXEMPLE, faig d'administratiu/iva, però em paguen com a comercial).	6	1,7% [N=5]	0,9% [N=1]
No ho sé.	33	8,6% [N=25]	7,3% [N=8]
No contesta	2	0,7% [N=2]	0,0% [N=0]
Total	400	100,0 %[N=290]	100,0 %[N=109]

La taula següent mostra la **PROMOCIÓ**.

Taula 74: Promoció

¿Des que va entrar a CONSORCI DE BIBLIOTEQUES DE BARCELONA , has pujat de categoria o grup professional?	N	% Dones	% Homes
No	287	68,3% [N=198]	80,7% [N=88]
Sí, una vegada	81	22,4% [N=65]	14,7% [N=16]
Sí, dues vegades	28	8,3% [N=24]	3,7% [N=4]
Sí, tres o més vegades	3	1,0% [N=3]	0,0% [N=0]
No contesta	1	0,0% [N=0]	0,9% [N=1]
Total	400	100,0 %[N=290]	100,0 %[N=109]



3. TAULES D'ANÀLISI DE RESULTATS I MESURES PREVENTIVES

EXPOSICIÓ I LOCALITZACIÓ	EXPOSICIÓ CONCRETA	ORIGEN	MESURES PREVENTIVES
1-RITME DE TREBALL (79.2% d'exposició a situació desfavorable). <u>*Lloc de treball:</u> -Comandament (tinc treballadors/es al meu càrrec) 93.5%. -Personal Serveis Centrals 88.9%. -Bibliotecari/ària 77.8%. -Tècnic Auxiliar 76.5%. -Subaltern/a 73.3%. <u>*Sexe:</u> -Dona 60.7%. -Home 75.0%. <u>*Departament</u> -(C1) El Carmel-Juan Marsé, Sant Gervasi-Joan Maragall, Les Corts - Miquel Llongueras 87.5%. -(C2) E.Eixample - A. Centelles, Vapor Vell, Guinardó-Mercè Rodoreda, Nou Barris, Xavier Benguerel 67.6%. -(C3) Sagrada Família, Jaume Fuster, Ignasi Iglésias - Can Fabra 89.4%. -(P0) Ramon D'Alòs-Moner, Collserola - Josep Miracle, Sant Martí de Provençals, Canyelles 90.0%. -(P1) Poble-Sec Francesc Boix, Sofia Barat, Montbau-Albert Pérez Baró, Can Rosés, Trinitat Vella 96.0%. -(P2) Bon Pastor, Zona Nord, Gòtic - Andreu Nin, Barceloneta-La Fraternitat, La Sagrera - Marina Clotet, Clarà, V. i els Penitents - M.A.Cot, Joan Miró 62.7%. -(P3) Vila de Gràcia, Fort Pienc, Sant Antoni -Joan Oliver, Horta-Can Mariner, Francesca Bonnemaison, Poble Nou-Manuel Arranz, Sant Pau-Santa Creu, Francesc Candel, Les Roquetes, Camp de l'Arpa- Caterina Albert, El Clot-Josep Benet, Vilapicina i la Torrelobeta 83.0%. -Itinerants i treballadors/es amb més d'una biblioteca de destí 62.5%. -Serveis Centrals 85.2%	Has de treballar molt ràpid? *41.5% sempre o moltes vegades. *43.0% de vegades. *15.5% mai o només alguna vegada. És necessari mantenir un ritme de treball alt? *62.4% en gran mesura o en bona mesura. *27.2% en certa mesura. *10.4% en alguna mesura o en cap mesura. El ritme de treball és alt durant tota la jornada? *51.2% en gran mesura o en bona mesura. *29.0% en certa mesura. *19.8% en alguna mesura o en cap mesura.	- Hi ha hagut un augment de dos centres sense que s'hagi augmentat la plantilla. -Ha augmentat el volum de tasques a realitzar (tasques noves sense retirar d'altres que es feien anteriorment) sense augment de la plantilla. -Hi ha tasques que s'han de realitzar simultàniament a l'atenció al públic que interrompen la realització de les feines. -Hi ha procediments (protocols, instruccions, ...) que no s'apliquen completament i que no estan actualitzats en alguns casos. -Tot i que es realitza formació d'acollida en la incorporació a un nou lloc de treball, aquesta s'ha de revisar, adequar a les necessitats de cada tasca i servei, ... -El sistema d'autoprèstec genera incidències que fan que apareguin tasques d'ajuda a usuaris, incidències tècniques, ... -Els/Les responsables pateixen interrupcions que afecten els ritmes de treball. -Els/Les responsables, en alguns casos, no estableixen una planificació adient de les seves pròpies tasques. -A Serveis Centrals es pateixen interrupcions que afecten els ritmes de treball. -A Serveis Centrals, en alguns casos, no s'estableixen una planificació adient de les seves pròpies tasques. -Per al desenvolupament de les funcions de gestió i administració de Recursos Humans , i una part de les d'administració econòmica no es disposen de les aplicacions informàtiques adients que permetin un desenvolupament eficaç de les tasques.	1. Fer les gestions oportunes per a incorporar treballadors/es, redimensionant i adequant la plantilla dins dels límits legals i pressupostaris que es donin en cada moment. 2. Adequar i racionalitzar les tasques i objectius a realitzar segons la plantilla i recursos disponibles a cada centre tot millorant la planificació de tasques. 3. Actualitzar i comunicar adientment els procediments (protocols, instruccions, ...) de treball tot comptant amb la participació dels/de les treballadors implicats/des en cada procediment. 4. Revisar el procediment d'acollida en referència a la formació de noves incorporacions per a adequar-la a les necessitats de cada tasca, centre, servei, ... 5. Estudiar les incidències generades pel sistema d'autoprèstec i establir mecanismes per a eliminar-les. 6. Preveure les accions formatives i informatives necessàries prèvies a la implantació de noves tecnologies, nous procediments de treball, nous serveis, ... 7. Establir els procediments necessaris per a que els/les responsables siguin objecte de les mínimes interrupcions possibles (p.ex. establir horaris d'atenció, clarificar els canals de comunicació per a cada tema, ...). 8. Millorar en el fet que els/les responsables elaborin i apliquin una millor planificació de les seves pròpies tasques.



EXPOSICIÓ I LOCALITZACIÓ	EXPOSICIÓ CONCRETA	ORIGEN	MESURES PREVENTIVES
1-RITME DE TREBALL (Continuació) (79.2% d'exposició a situació desfavorable). <u>*Lloc de treball:</u> -Comandament (tinc treballadors/es al meu càrrec) 93.5%. -Personal Serveis Centrals 88.9%. -Bibliotecari/ària 77.8%. -Tècnic Auxiliar 76.5%. -Subaltern/a 73.3%. <u>*Sexe:</u> -Dona 60.7%. -Home 75.0%. <u>*Departament</u> -(C1) El Carmel-Juan Marsé, Sant Gervasi-Joan Maragall, Les Corts - Miquel Llongueras 87.5%. -(C2) E.Eixample - A. Centelles, Vapor Vell, Guinardó-Mercè Rodoreda, Nou Barris, Xavier Benguerel 67.6%. -(C3) Sagrada Família, Jaume Fuster, Ignasi Iglésias - Can Fabra 89.4%. -(P0) Ramon D'Alòs-Moner, Collserola - Josep Miracle, Sant Martí de Provençals, Canyelles 90.0%. -(P1) Poble-Sec Francesc Boix, Sofia Barat, Montbau-Albert Pérez Baró, Can Rosés, Trinitat Vella 96.0%. -(P2) Bon Pastor, Zona Nord, Gòtic - Andreu Nin, Barceloneta-La Fraternitat, La Sagrera - Marina Clotet, Clarà, V. i els Penitents - M.A.Cot, Joan Miró 62.7%. -(P3) Vila de Gràcia, Fort Pienc, Sant Antoni - Joan Oliver, Horta-Can Mariner, Francesca Bonnemaison, Poble Nou-Manuel Arranz, Sant Pau-Santa Creu, Francesc Candel, Les Roquetes, Camp de l'Arpa- Caterina Albert, El Clot-Josep Benet, Vilapicina i la Torrelobeta 83.0%. -Itinerants i treballadors/es amb més d'una biblioteca de destí 62.5%. -Serveis Centrals 85.2%	Has de treballar molt ràpid? *41.5% sempre o moltes vegades. *43.0% de vegades. *15.5% mai o només alguna vegada. És necessari mantenir un ritme de treball alt? *62.4% en gran mesura o en bona mesura. *27.2% en certa mesura. *10.4% en alguna mesura o en cap mesura. El ritme de treball és alt durant tota la jornada? *51.2% en gran mesura o en bona mesura. *29.0% en certa mesura. *19.8% en alguna mesura o en cap mesura.		9. Establir els procediments necessaris per a que a Serveis Centrals es produeixin les mínimes interrupcions possibles (p.ex. establir horaris d'atenció, clarificar els canals de comunicació per a cada tema, ...). 10. Millorar en el fet que a Serveis Centrals s'elabori i s'apliqui una millor planificació de les seves pròpies tasques. 11. Incorporar les aplicacions informàtiques adients a RRHH i Administració econòmica compatibles amb les de l'Ajuntament. 12. Establir els procediments necessaris per a que el personal que treballa a les biblioteques disposi de part del seu horari per a realitzar tasques a serveis tècnics.

*Totes les mesures preventives proposades han sigut fixades per unanimitat de tots/es els/les membres del Grup de Treball presents a la reunió.



EXPOSICIÓ I LOCALITZACIÓ	EXPOSICIÓ CONCRETA	ORIGEN	MESURES PREVENTIVES
2-EXIGÈNCIES EMOCIONALS (58.9% d'exposició a situació desfavorable). <u>*Lloc de treball:</u> -Comandament (tinc treballadors/es al meu càrrec) 84.4%. -Personal Serveis Centrals 52.9%. -Bibliotecari/ària 56.4%. -Tècnic Auxiliar 56.9%. -Subaltern/a 41.9%. <u>*Sexe:</u> -Dona 63.6%. -Home 46.3%. <u>*Departament</u> -(C1) El Carmel-Juan Marsé, Sant Gervasi-Joan Maragall, Les Corts - Miquel Llongueras 54.5%. -(C2) E.Eixample - A. Centelles, Vapor Vell, Guinardó-Mercè Rodoreda, Nou Barris, Xavier Benguerel 62.9%. -(C3) Sagrada Família, Jaume Fuster, Ignasi Iglésias - Can Fabra 69.7%. -(P0) Ramon D'Alòs-Moner, Collserola - Josep Miracle, Sant Martí de Provençals, Canyelles 60.0%. -(P1) Poble-Sec Francesc Boix, Sofia Barat, Montbau-Albert Pérez Baró, Can Rosés, Trinitat Vella 69.2%. -(P2) Bon Pastor, Zona Nord, Gòtic - Andreu Nin, Barceloneta-La Fraternitat, La Sagrera - Marina Clotet, Clarà, V. i els Penitents - M.A.Cot, Joan Miró 44.2%. -(P3) Vila de Gràcia, Fort Pienc, Sant Antoni - Joan Oliver, Horta-Can Mariner, Francesca Bonnemaison, Poble Nou-Manuel Arranz, Sant Pau-Santa Creu, Francesc Candel, Les Roquetes, Camp de l'Arpa- Caterina Albert, El Clot-Josep Benet, Vilapicina i la Torrelobeta 62.8%. -Itinerants i treballadors/es amb més d'una biblioteca de destí 18.8%. -Serveis Centrals 56.0%	A la teva feina es produeixen moments o situacions emocionalment desgastadores? *31.2% sempre o moltes vegades. *47.9% de vegades. *20.9% mai o només alguna vegada. A la teva feina has de preocupar-te dels problemes personals d'altres? *15.9% sempre o moltes vegades. *24.9% de vegades. *59.2% mai o només alguna vegada. La teva feina t'afecta emocionalment? *35.7% en gran mesura o en bona mesura. *28.9% en certa mesura. *35.4% en alguna mesura o en cap mesura. La teva feina, en general, és desgastadora emocionalment? *28.4% en gran mesura o en bona mesura. *29.6% en certa mesura. *42.0% en alguna mesura o en cap mesura.	-Tot i que s'han realitzat formacions de gestió del conflictes i atenció a l'/a la usuari/ària, s'observa que cal aprofundir en la realització de formació de gestió emocional. -S'observa que els/les comandaments necessiten disposar d'eines personals per a gestionar situacions emocionalment desgastadores. -Hi ha centres que, pel tipus d'usuaris/àries (ètnies, circumstàncies socioeconòmiques, ...), s'observa que manca informació sobre aquests/es usuaris/àries per a millorar el servei i evitar conflictes. -Es determina que hi ha responsables de centres que reclamen suport als Serveis Centrals sobre com desenvolupar determinats processos, tasques, ... fet que augmenta les exigències emocionals dels/de les treballadors/es dels Serveis Centrals. -S'observa que hi ha centres que no realitzen les reunions d'equip, aquestes no són suficients i/o es considera que no són tan operatives com caldria. -S'observa que hi ha centres a on es produeixen situacions violentes i/o molestes que fan que els/les treballadors/es tinguin sensació d'inseguretat. -Es considera que hi ha treballadors/es, que per la seva situació i tasques als centres tenen unes exigències emocionals superiors a altres.	13. Reforçar la formació en gestió d'emocions derivades de situacions que es poden esdevenir durant la feina, sense oblidar la realització dels altres tipus de formació (de gestió del conflictes i atenció a l'/a la usuari/ària). 14. Incloure formació en habilitats directives (assertivitat, empatia, gestió de conflictes, gestió d'emocions, lideratge, gestió de grups, organització de recursos, ...) tot comptant amb la participació dels/de les propis/pròpies comandaments per a la seva prioritització i definició. 15. Determinar el tipus d'usuari/ària de cada centre i les seves característiques per a cercar i dotar dels recursos necessaris per a trobar la informació adient per a millorar l'atenció i evitar conflictes. 16. Recordar als/a les responsables dels centres els procediments i instruccions de treball disponibles i a on les poden trobar, tot elaborant les que s'escaiguin. 17. Establir calendari de reunions monogràfiques per a comandaments. 18. Recordar als/a les responsables dels centres que cal realitzar reunions d'equip amb la periodicitat i continguts adients, tot establint ordre del dia a on s'inclougui un espai per a plantejar situacions i problemes que es troben durant la realització de la feina i proposant mesures per a solucionar-los. 19. Recordar als /a les responsables que els acords i temes tractats a les reunions d'equip cal que es plasmin a un acta. 20. Potenciar i seguir els acords i contactes a les Taules de Seguretat per a aprofundir en la seguretat del centres.



EXPOSICIÓ I LOCALITZACIÓ	EXPOSICIÓ CONCRETA	ORIGEN	MESURES PREVENTIVES
2-EXIGÈNCIES EMOCIONALS (Continuació) (58.9% d'exposició a situació desfavorable). <u>*Lloc de treball:</u> -Comandament (tinc treballadors/es al meu càrrec) 84.4%. -Personal Serveis Centrals 52.9%. -Bibliotecari/ària 56.4%. -Tècnic Auxiliar 56.9%. -Subaltern/a 41.9%. <u>*Sexe:</u> -Dona 63.6%. -Home 46.3%. <u>*Departament</u> -(C1) El Carmel-Juan Marsé, Sant Gervasi-Joan Maragall, Les Corts - Miquel Llongueras 54.5%. -(C2) E.Eixample - A. Centelles, Vapor Vell, Guinardó-Mercè Rodoreda, Nou Barris, Xavier Benguerel 62.9%. -(C3) Sagrada Família, Jaume Fuster, Ignasi Iglésias - Can Fabra 69.7%. -(P0) Ramon D'Alòs-Moner, Collserola - Josep Miracle, Sant Martí de Provençals, Canyelles 60.0%. -(P1) Poble-Sec Francesc Boix, Sofia Barat, Montbau-Albert Pérez Baró, Can Rosés, Trinitat Vella 69.2%. -(P2) Bon Pastor, Zona Nord, Gòtic - Andreu Nin, Barceloneta-La Fraternitat, La Sagrera - Marina Clotet, Clarà, V. i els Penitents - M.A.Cot, Joan Miró 44.2%. -(P3) Vila de Gràcia, Fort Pienc, Sant Antoni -Joan Oliver, Horta-Can Mariner, Francesca Bonnemaison, Poble Nou-Manuel Arranz, Sant Pau-Santa Creu, Francesc Candel, Les Roquetes, Camp de l'Arpa- Caterina Albert, El Clot-Josep Benet, Vilapicina i la Torrelobeta 62.8%. -Itinerants i treballadors/es amb més d'una biblioteca de destí 18.8%. -Serveis Centrals 56.0%	A la teva feina es produeixen moments o situacions emocionalment desgastadores? *31.2% sempre o moltes vegades. *47.9% de vegades. *20.9% mai o només alguna vegada. A la teva feina has de preocupar-te dels problemes personals d'altres? *15.9% sempre o moltes vegades. *24.9% de vegades. *59.2% mai o només alguna vegada. La teva feina t'afecta emocionalment? *35.7% en gran mesura o en bona mesura. *28.9% en certa mesura. *35.4% en alguna mesura o en cap mesura. La teva feina, en general, és desgastadora emocionalment? *28.4% en gran mesura o en bona mesura. *29.6% en certa mesura. *42.0% en alguna mesura o en cap mesura.		21. Estudiar la possibilitat d'incorporar perfils professionals lligats a la mediació, treball social, educació social, ... en funció de les necessitats dels centres dins dels límits legals i pressupostaris que es donin en cada moment. 22. Considerar la conveniència i possibilitat de realitzar rotacions als taulells tenint en compte la situació de cada centre i dels/de les treballadors/es de cada centre.

*Totes les mesures preventives proposades han sigut fixades per unanimitat de tots/es els/les membres del Grup de Treball presents a la reunió.



EXPOSICIÓ I LOCALITZACIÓ	EXPOSICIÓ CONCRETA	ORIGEN	MESURES PREVENTIVES
3-EXIGÈNCIES QUANTITATIVES (52.2% d'exposició a situació desfavorable). <u>*Lloc de treball:</u> -Comandament (tinc treballadors/es al meu càrrec) 66.7%. -Personal Serveis Centrals 61.1%. -Bibliotecari/ària 45.0%. -Tècnic Auxiliar 51.8%. -Subaltern/a 45.2%. <u>*Sexe:</u> -Dona 55.8%. -Home 42.6%. <u>*Departament</u> -(C1) El Carmel-Juan Marsé, Sant Gervasi-Joan Maragall, Les Corts - Miquel Llongueras 56.3%. -(C2) E.Eixample - A. Centelles, Vapor Vell, Guinardó-Mercè Rodoreda, Nou Barris, Xavier Benguerel 39.7%. -(C3) Sagrada Família, Jaume Fuster, Ignasi Iglésias - Can Fabra 66.7%. -(P0) Ramon D'Alòs-Moner, Collserola - Josep Miracle, Sant Martí de Provençals, Canyelles 60.0%. -(P1) Poble-Sec Francesc Boix, Sofia Barat, Montbau-Albert Pérez Baró, Can Rosés, Trinitat Vella 56.0%. -(P2) Bon Pastor, Zona Nord, Gòtic - Andreu Nin, Barceloneta-La Fraternitat, La Sagrera - Marina Clotet, Clarà, V. i els Penitents - M.A.Cot, Joan Miró 43.4%. -(P3) Vila de Gràcia, Fort Pienc, Sant Antoni - Joan Oliver, Horta-Can Mariner, Francesca Bonnemaison, Poble Nou-Manuel Arranz, Sant Pau-Santa Creu, Francesc Candel, Les Roquetes, Camp de l'Arpa- Caterina Albert, El Clot-Josep Benet, Vilapicina i la Torrelobeta 56.3%. -Itinerants i treballadors/es amb més d'una biblioteca de destí 25.0%. -Serveis Centrals 59.3%	La distribució de tasques és irregular i provoca que se t'acumuli la feina? *22.4% sempre o moltes vegades. *35.5% de vegades. *42.1% mai o només alguna vegada. Et resulta impossible acabar les teves tasques laborals? *9.0% sempre o moltes vegades. *27.6% de vegades. *63.4% mai o només alguna vegada. T'endarrereixes en l'entrega de la teva feina? *4.3% sempre o moltes vegades. *29.0% de vegades. *66.8% mai o només alguna vegada. Tens temps suficient per a fer la teva feina? *47.0% sempre o moltes vegades. *36.5% de vegades. *16.5% mai o només alguna vegada.	- Hi ha hagut un augment de dos centres sense que s'hagi augmentat la plantilla. -Ha augmentat el volum de tasques a realitzar (tasques noves sense retirar d'altres que es feien anteriorment) sense augment de la plantilla. -Hi ha tasques que s'han de realitzar simultàniament a l'atenció al públic que interrompen la realització de les feines. -Hi ha procediments (protocols, instruccions, ...) que no s'apliquen completament i que no estan actualitzats en alguns casos. -Tot i que es realitza formació d'acollida en la incorporació a un nou lloc de treball, aquesta s'ha de revisar, adequar a les necessitats de cada tasca i servei, ... -El sistema d'autoprèstec genera incidències que fan que apareguin tasques d'ajuda a usuaris, incidències tècniques, ... -Els/Les responsables pateixen interrupcions que afecten els ritmes de treball. -Els/Les responsables, en alguns casos, no estableixen una planificació adient de les seves pròpies tasques. -A Serveis Centrals es pateixen interrupcions que afecten els ritmes de treball. -A Serveis Centrals, en alguns casos, no s'estableixen una planificació adient de les seves pròpies tasques. -Per al desenvolupament de les funcions de gestió i administració de Recursos Humans, i una part de les d'administració econòmica no es disposen de les aplicacions informàtiques adients que permetin un desenvolupament eficaç de les tasques. -De vegades, quan es plantegen les tasques a realitzar i els plans d'acció no es quantifiquen els recursos materials, econòmics i humans que es requereixen.	23. Fer les gestions oportunes per a incorporar treballadors/es, redimensionant i adequant la plantilla dins dels límits legals i pressupostaris que es donin en cada moment (IDEM 1). 24. Adequar i racionalitzar les tasques i objectius a realitzar segons la plantilla i recursos disponibles a cada centre tot millorant la planificació de tasques (IDEM 2). 25. Actualitzar i comunicar adientment els procediments (protocols, instruccions, ...) de treball tot comptant amb la participació dels/de les treballadors implicats/des en cada procediment (IDEM 3). 26. Revisar el procediment d'acollida en referència a la formació de noves incorporacions per a adequar-la a les necessitats de cada tasca, centre, servei, ... (IDEM 4). 27. Estudiar les incidències generades pel sistema d'autoprèstec i establir mecanismes per a eliminar-les (IDEM 5). 28. Preveure les accions formatives i informatives necessàries prèvies a la implantació de noves tecnologies, nous procediments de treball, nous serveis, ... (IDEM 6). 29. Establir els procediments necessaris per a que els/les responsables siguin objecte de les mínimes interrupcions possibles (p.ex. establir horaris d'atenció, clarificar els canals de comunicació per a cada tema, ...) (IDEM 7). 30. Millorar en el fet que els/les responsables elaborin i apliquin una millor planificació de les seves pròpies tasques (IDEM 8).



EXPOSICIÓ I LOCALITZACIÓ	EXPOSICIÓ CONCRETA	ORIGEN	MESURES PREVENTIVES
3-EXIGÈNCIES QUANTITATIVES (Continuació) (52.2% d'exposició a situació desfavorable). *Lloc de treball: -Comandament (tinc treballadors/es al meu càrrec) 66.7%. -Personal Serveis Centrals 61.1%. -Bibliotecari/ària 45.0%. -Tècnic Auxiliar 51.8%. -Subaltern/a 45.2%. *Sexe: -Dona 55.8%. -Home 42.6%. *Departament -(C1) El Carmel-Juan Marsé, Sant Gervasi-Joan Maragall, Les Corts - Miquel Llongueras 56.3%. -(C2) E.Eixample - A. Centelles, Vapor Vell, Guinardó-Mercè Rodoreda, Nou Barris, Xavier Benguerel 39.7%. -(C3) Sagrada Família, Jaume Fuster, Ignasi Iglésias - Can Fabra 66.7%. -(P0) Ramon D'Alòs-Moner, Collserola - Josep Miracle, Sant Martí de Provençals, Canyelles 60.0%. -(P1) Poble-Sec Francesc Boix, Sofia Barat, Montbau-Albert Pérez Baró, Can Rosés, Trinitat Vella 56.0%. -(P2) Bon Pastor, Zona Nord, Gòtic - Andreu Nin, Barceloneta-La Fraternitat, La Sagrera - Marina Clotet, Clarà, V. i els Penitents - M.A.Cot, Joan Miró 43.4%. -(P3) Vila de Gràcia, Fort Pienc, Sant Antoni - Joan Oliver, Horta-Can Mariner, Francesca Bonnemaison, Poble Nou-Manuel Arranz, Sant Pau-Santa Creu, Francesc Candel, Les Roquetes, Camp de l'Arpa- Caterina Albert, El Clot-Josep Benet, Vilapicina i la Torrelobeta 56.3%. -Itinerants i treballadors/es amb més d'una biblioteca de destí 25.0%. -Serveis Centrals 59.3%	La distribució de tasques és irregular i provoca que se t'acumuli la feina? *22.4% sempre o moltes vegades. *35.5% de vegades. *42.1% mai o només alguna vegada. Et resulta impossible acabar les teves tasques laborals? *9.0% sempre o moltes vegades. *27.6% de vegades. *63.4% mai o només alguna vegada. T'endarrereixes en l'entrega de la teva feina? *4.3% sempre o moltes vegades. *29.0% de vegades. *66.8% mai o només alguna vegada. Tens temps suficient per a fer la teva feina? *47.0% sempre o moltes vegades. *36.5% de vegades. *16.5% mai o només alguna vegada.	-S'observa que hi ha casos en que la redistribució de la plantilla entre centres pot ser positiva pel desenvolupament de tasques i assoliment dels objectius marcats.	31. Establir els procediments necessaris per a que a Serveis Centrals es produeixin les mínimes interrupcions possibles (p.ex. establir horaris d'atenció, clarificar els canals de comunicació per a cada tema, ...) (IDEM 9). 32. Millorar en el fet que a Serveis Centrals s'elabori i s'apliqui una millor planificació de les seves pròpies tasques (IDEM 10). 33. Incorporar un sistema informàtic adient per a la gestió i administració de Recursos Humans, compatible amb el sistema del Consorci i amb l'Ajuntament (IDEM 11). 34. Incorporar les aplicacions informàtiques adients a RRHH i Administració econòmica compatibles amb les de l'Ajuntament (IDEM 12). 35. Establir els procediments necessaris per a que el personal que treballa a les biblioteques disposi de part del seu horari per a realitzar tasques a serveis tècnics (IDEM 13). 36. Establir el fet que els objectius a assolir i tasques a realitzar siguin realistes en funció dels recursos dels que es pot disposar, tot quantificant-los en la mesura que sigui possible i consultant als/a les treballadors/es implicats/des per a la seva definició. 37. Estudiar la redistribució de la plantilla entre centres en funció de les tasques que hagi de realitzar cada un d'aquests centres.

*Totes les mesures preventives proposades han sigut fixades per unanimitat de tots/es els/les membres del Grup de Treball presents a la reunió.



EXPOSICIÓ I LOCALITZACIÓ	EXPOSICIÓ CONCRETA	ORIGEN	MESURES PREVENTIVES
4.-PREVISIBILITAT (51.0% d'exposició a situació desfavorable). <u>*Lloc de treball:</u> -Comandament (tinc treballadors/es al meu càrrec) 48.9%. -Personal Serveis Centrals 61.1%. -Bibliotecari/ària 40.7%. -Tècnic Auxiliar 52.7%. -Subaltern/a 62.5%. <u>*Sexe:</u> -Dona 51.0%. -Home 51.4%. <u>*Departament</u> -(C1) El Carmel-Juan Marsé, Sant Gervasi-Joan Maragall, Les Corts - Miquel Llongueras 39.4%. -(C2) E.Eixample - A. Centelles, Vapor Vell, Guinardó-Mercè Rodoreda, Nou Barris, Xavier Benguerel 47.4%. -(C3) Sagrada Família, Jaume Fuster, Ignasi Iglésias - Can Fabra 50.8%. -(P0) Ramon D'Alòs-Moner, Collserola - Josep Miracle, Sant Martí de Provençals, Canyelles 70.0%. -(P1) Poble-Sec Francesc Boix, Sofia Barat, Montbau-Albert Pérez Baró, Can Rosés, Trinitat Vella 53.8%. -(P2) Bon Pastor, Zona Nord, Gòtic - Andreu Nin, Barceloneta-La Fraternitat, La Sagrera - Marina Clotet, Clarà, V. i els Penitents - M.A.Cot, Joan Miró 47.2%. -(P3) Vila de Gràcia, Fort Pienc, Sant Antoni - Joan Oliver, Horta-Can Mariner, Francesca Bonnemaison, Poble Nou-Manuel Arranz, Sant Pau-Santa Creu, Francesc Candel, Les Roquetes, Camp de l'Arpa- Caterina Albert, El Clot-Josep Benet, Vilapicina i la Torrelobeta 53.4%. -Itinerants i treballadors/es amb més d'una biblioteca de destí 87.5%. -Serveis Centrals 50.0%	A la teva empresa se t'informa amb prou antelació de decisions importants, canvis i projectes de futur? *33.9% en gran mesura o en bona mesura. *24.4% en certa mesura. *41.7% en alguna mesura o en cap mesura. Reps tota la informació que necessites per a realitzar bé la teva feina? *58.0% en gran mesura o en bona mesura. *28.2% en certa mesura. *13.8% en alguna mesura o en cap mesura.	-Els/Les treballadors/es fixes que treballen a diversos centres, de vegades, la informació i suport que reben no és completa ja que no queda clar qui les ha de proporcionar. -S'observa que hi ha centres que no realitzen les reunions d'equip, aquestes no són suficients i/o es considera que no són tan operatives com caldria. -S'observa que es reben informacions per a aplicar novetats, canvis, ..., amb poc termini des de la rebuda de la informació fins a l'aplicació del contingut. -Hi ha informació que es genera per l'organització que els/les treballadors/es no reben i que es considera que per fer correctament les tasques haurien de rebre ja que la reben els/les responsables prèviament i/o exclusivament. -S'observa que els criteris de la informació que apareix al Tauler d'Anuncis no estan definits clarament. -S'observa que el període per a comunicar i decidir vacances, formació, ... per part dels/de les treballadors/es, tot i que ha millorat, es considera que pot ser massa curt i que, de vegades, la confirmació sobre aquests temes no arriba amb temps suficient.	38. Definir direcció de referència que s'encarregui de proporcionar la informació i suport necessaris als/a les treballadors/es fixes que treballen a diversos centres. 39. Recordar als/a les responsables dels centres que cal realitzar reunions d'equip amb la periodicitat i continguts adients, tot establint ordre del dia a on s'inclougui un espai per a plantejar situacions i problemes que es troben durant la realització de la feina i proposant mesures per a solucionar-los (IDEM 19). 40. Recordar als /a les responsables que els acords i temes tractats a les reunions d'equip cal que es plasmin a un acta (IDEM 20). 41. Estudiar i preveure el fet que la informació que es proporcioni arribi amb els terminis suficients i informant dels processos previs a una presa de decisió sobre novetats, canvis, ..., en la mesura que sigui possible en cada cas. 42. Redefinir la informació proporcionada per correu electrònic que han de rebre tant el/les responsables i els/les treballadors/es no responsables de departaments, àrees, ... 43. Definir i establir els criteris de les informacions que s'inclouen al Tauler d'Anuncis. 44. Estudiar augmentar el període entre la rebuda de la circular informativa i el límit per a decidir vacances, formacions, ..., en la mesura que siguin possible. 45. Establir terminis de confirmació adients de resposta als/a les treballadors/es sobre vacances, formació, ..., en la mesura que sigui possible.



EXPOSICIÓ I LOCALITZACIÓ	EXPOSICIÓ CONCRETA	ORIGEN	MESURES PREVENTIVES
4.-PREVISIBILITAT (Continuació) (51.0% d'exposició a situació desfavorable). <u>*Lloc de treball:</u> -Comandament (tinc treballadors/es al meu càrrec) 48.9%. -Personal Serveis Centrals 61.1%. -Bibliotecari/ària 40.7%. -Tècnic Auxiliar 52.7%. -Subaltern/a 62.5%. <u>*Sexe:</u> -Dona 51.0%. -Home 51.4%. <u>*Departament</u> -(C1) El Carmel-Juan Marsé, Sant Gervasi-Joan Maragall, Les Corts - Miquel Llongueras 39.4%. -(C2) E.Eixample - A. Centelles, Vapor Vell, Guinardó-Mercè Rodoreda, Nou Barris, Xavier Benguerel 47.4%. -(C3) Sagrada Família, Jaume Fuster, Ignasi Iglésias - Can Fabra 50.8%. -(P0) Ramon D'Alòs-Moner, Collserola - Josep Miracle, Sant Martí de Provençals, Canyelles 70.0%. -(P1) Poble-Sec Francesc Boix, Sofia Barat, Montbau-Albert Pérez Baró, Can Rosés, Trinitat Vella 53.8%. -(P2) Bon Pastor, Zona Nord, Gòtic - Andreu Nin, Barceloneta-La Fraternitat, La Sagrera - Marina Clotet, Clarà, V. i els Penitents - M.A.Cot, Joan Miró 47.2%. -(P3) Vila de Gràcia, Fort Pienc, Sant Antoni - Joan Oliver, Horta-Can Mariner, Francesca Bonnemaison, Poble Nou-Manuel Arranz, Sant Pau-Santa Creu, Francesc Candel, Les Roquetes, Camp de l'Arpa- Caterina Albert, El Clot-Josep Benet, Vilapicina i la Torrelobeta 53.4%. -Itinerants i treballadors/es amb més d'una biblioteca de destí 87.5%. -Serveis Centrals 50.0%	A la teva empresa se t'informa amb prou antelació de decisions importants, canvis i projectes de futur? *33.9% en gran mesura o en bona mesura. *24.4% en certa mesura. *41.7% en alguna mesura o en cap mesura. Reps tota la informació que necessites per a realitzar bé la teva feina? *58.0% en gran mesura o en bona mesura. *28.2% en certa mesura. *13.8% en alguna mesura o en cap mesura.	-Els/Les treballadors/es itinerants, de vegades, la informació i suport que reben no és completa ja que no queda clar qui les ha de proporcionar. -S'observa que hi ha vegades que la Diputació de Barcelona, l'Ajuntament de Barcelona, ... no utilitzen els canals de comunicació establerts al Consorci de Biblioteques de Barcelona per a comunicar canvis, novetats, informacions, ... -El sistema informàtic dels Serveis Centrals, depenent de l'Ajuntament de Barcelona, de vegades, no funciona correctament.	46. Definir que els Serveis Centrals s'encarreguin de proporcionar la informació i suport necessaris als/a les treballadors/es itinerants. 47. Insistir a la Diputació de Barcelona, l'Ajuntament de Barcelona, ... sobre el fet que utilitzin els canals de comunicació establerts al Consorci de Biblioteques de Barcelona per a comunicar canvis, novetats, informacions, ... 48. Insistir a l'Ajuntament de Barcelona en que realitzi un correcte manteniment del sistema informàtic i comuniqui adientment de les incidències que puguin sorgir.

*Totes les mesures preventives proposades han sigut fixades per unanimitat de tots/es els/les membres del Grup de Treball presents a la reunió.



EXPOSICIÓ I LOCALITZACIÓ	EXPOSICIÓ CONCRETA	ORIGEN	MESURES PREVENTIVES
5-CLARETAT DE ROL (45.8% d'exposició a situació desfavorable). <u>*Lloc de treball:</u> -Comandament (tinc treballadors/es al meu càrrec) 35.6%. -Personal Serveis Centrals 55.6%. -Bibliotecari/ària 34.6%. -Tècnic Auxiliar 50.5%. -Subaltern/a 51.7%. <u>*Sexe:</u> -Dona 45.8% -Home 46.8% <u>*Departament</u> -(C1) El Carmel-Juan Marsé, Sant Gervasi-Joan Maragall, Les Corts - Miquel Llongueras 24.2%. -(C2) E.Eixample - A. Centelles, Vapor Vell, Guinardó-Mercè Rodoreda, Nou Barris, Xavier Benguerel 54.8%. -(C3) Sagrada Família, Jaume Fuster, Ignasi Iglésias - Can Fabra 45.5%. -(P0) Ramon D'Alòs-Moner, Collserola - Josep Miracle, Sant Martí de Provençals, Canyelles 50.0%. -(P1) Poble-Sec Francesc Boix, Sofia Barat, Montbau-Albert Pérez Baró, Can Rosés, Trinitat Vella 54.2%. -(P2) Bon Pastor, Zona Nord, Gòtic - Andreu Nin, Barceloneta-La Fraternitat, La Sagrera - Marina Clotet, Clarà, V. i els Penitents - M.A.Cot, Joan Miró 39.6%. -(P3) Vila de Gràcia, Fort Pienc, Sant Antoni - Joan Oliver, Horta-Can Mariner, Francesca Bonnemaison, Poble Nou-Manuel Arranz, Sant Pau-Santa Creu, Francesc Candel, Les Roquetes, Camp de l'Arpa- Caterina Albert, El Clot-Josep Benet, Vilapicina i la Torrelobeta 46.6%. -Itinerants i treballadors/es amb més d'una biblioteca de destí 62.5%. -Serveis Centrals 44.4%	El teu treball té objectius clars? *64.2% en gran mesura o en bona mesura. *22.6% en certa mesura. *13.3% en alguna mesura o en cap mesura. Saps exactament quines tasques són responsabilitat teva? *79.3% en gran mesura o en bona mesura. *13.1% en certa mesura. *7.6% en alguna mesura o en cap mesura. Saps exactament què s'espera de tu a la feina? *68.0% en gran mesura o en bona mesura. *20.0% en certa mesura. *12.0% en alguna mesura o en cap mesura. Saps exactament quin marge d'autonomia tens en la teva feina? *64.4% en gran mesura o en bona mesura. *23.8% en certa mesura. *11.8% en alguna mesura o en cap mesura.	-Es considera que la definició de llocs de treball es considera que no està actualitzada ni conté totes les tasques que es desenvolupen, tot considerant les responsabilitats de cada una de les categories. -S'observa que hi ha treballadors/es que desconeixen l'ubicació de la definició de llocs de treball.	49. Actualitzar i complementar la definició de llocs de treball. 50. Informar/Recordar a tots/es els/les treballadors/es a on s'ubica dins del sistema la definició de llocs de treball. 51. Definir i complir les responsabilitats pròpies de cada lloc de treball i deixar-les clares davant de tots/es les treballadors/es.

*Totes les mesures preventives proposades han sigut fixades per unanimitat de tots/es els/les membres del Grup de Treball presents a la reunió.



EXPOSICIÓ I LOCALITZACIÓ	EXPOSICIÓ CONCRETA	ORIGEN	MESURES PREVENTIVES
6-DOBLE PRESENCIA (45.2% d'exposició a situació desfavorable). <u>*Lloc de treball:</u> -Comandament (tinc treballadors/es al meu càrrec) 69.6%. -Personal Serveis Centrals 66.7%. -Bibliotecari/ària 37.5%. -Tècnic Auxiliar 44.3%. -Subaltern/a 25.8%. <u>*Sexe:</u> -Dona 49.7%. -Home 33.9%. <u>*Departament</u> -(C1) El Carmel-Juan Marsé, Sant Gervasi-Joan Maragall, Les Corts - Miquel Llongueras 46.9%. -(C2) E.Eixample - A. Centelles, Vapor Vell, Guinardó-Mercè Rodoreda, Nou Barris, Xavier Benguerel 36.0%. -(C3) Sagrada Família, Jaume Fuster, Ignasi Iglésias - Can Fabra 44.6%. -(P0) Ramon D'Alòs-Moner, Collserola - Josep Miracle, Sant Martí de Provençals, Canyelles 60.0%. -(P1) Poble-Sec Francesc Boix, Sofia Barat, Montbau-Albert Pérez Baró, Can Rosés, Trinitat Vella 61.5%. -(P2) Bon Pastor, Zona Nord, Gòtic - Andreu Nin, Barceloneta-La Fraternitat, La Sagrera - Marina Clotet, Clarà, V. i els Penitents - M.A.Cot, Joan Miró 37.7%. -(P3) Vila de Gràcia, Fort Pienc, Sant Antoni -Joan Oliver, Horta-Can Mariner, Francesca Bonnemaison, Poble Nou-Manuel Arranz, Sant Pau-Santa Creu, Francesc Candel, Les Roquetes, Camp de l'Arpa- Caterina Albert, El Clot-Josep Benet, Vilapicina i la Torrelobeta 47.1%. -Itinerants i treballadors/es amb més d'una biblioteca de destí 31.3%. -Serveis Centrals 70.4%	Penses en les tasques domèstiques i familiars quan estàs a l'empresa? *10.5% sempre o moltes vegades. *30.8% de vegades. *58.6% mai o només alguna vegada. Hi ha moments en els que necessaries ser a l'empresa i a casa alhora? *16.3% sempre o moltes vegades. *37.3% de vegades. *46.4% mai o només alguna vegada. Sents que el treball a l'empresa et consumeix tanta energia que perjudica a les teves tasques domèstiques i familiars? *19.3% sempre o moltes vegades. *33.2% de vegades. *47.5% mai o només alguna vegada. Sents que el treball a l'empresa t'ocupa tant temps que perjudica a les teves tasques domèstiques i familiars? *20.0% sempre o moltes vegades. *28.5% de vegades. *51.5% mai o només alguna vegada.	-S'observa que hi ha situacions a on els horaris resultants d'ela reducció de jornada han generat conflictes. -Hi ha biblioteques que tanquen més tard que altres (tanquen a les 21:00 hores). -Hi ha treballadors/es que consideren que tenen la sensació que cal millorar la conciliació laboral i familiar a l'organització. -S'observa que hi ha treballadors/es que han d'ampliar el seu horari de treball per a poder acabar la realització de tasques, especialment en casos de tasques que realitza una sola persona.	52. Recordar que s'ha de comptar amb la Direcció de RR.HH. en l'acceptació i resolució de conflictes que sorgeixin pels casos a on es demani la compactació de la reducció de jornada i la pròpia reducció de jornada. 53. Establir els procediments necessaris per a que el personal que treballa a les biblioteques disposi de part del seu horari per a realitzar tasques a serveis tècnics (IDEM 13). 54. Proposar als /a les responsables corresponents que es revisin a la baixa els horaris de tancament dels centres, procurant unificar-los en la mesura que sigui possible. 55. Revisar els horaris dels/de les treballadors/es per a adaptar-se a una situació possible de reducció a la baixa de l'horari de tancament. 56. Revisar els horaris dels/de les treballadors/es per a aprofundir en la conciliació laboral i familiar. 57. Establir els procediments necessaris per a que a Serveis Centrals es produeixin les mínimes interrupcions possibles (p.ex. establir horaris d'atenció, clarificar els canals de comunicació per a cada tema, ...) (IDEM 9). 58. Millorar en el fet que a Serveis Centrals s'elabori i s'apliqui una millor planificació de les seves pròpies tasques (IDEM 10). 59. Incorporar un sistema informàtic adient per a la gestió i administració de Recursos Humans, compatible amb el sistema del Consorci i amb l'Ajuntament (IDEM 11). 60. Incorporar les aplicacions informàtiques adients a RRHH i Administració econòmica compatibles amb les de l'Ajuntament (IDEM 12).

*Totes les mesures preventives proposades han sigut fixades per unanimitat de tots/es els/les membres del Grup de Treball presents a la reunió.



EXPOSICIÓ I LOCALITZACIÓ	EXPOSICIÓ CONCRETA	ORIGEN	MESURES PREVENTIVES
7.-INSEGURETAT SOBRE LES CONDICIONS DE TREBALL (42.6% d'exposició a situació desfavorable). <u>*Lloc de treball:</u> -Comandament (tinc treballadors/es al meu càrrec) 26.1%. -Personal Serveis Centrals 27.8%. -Bibliotecari/ària 37.5%. -Tècnic Auxiliar 48.6%. -Subaltern/a 45.2%. <u>*Sexe:</u> -Dona 42.1%. -Home 44.0%. <u>*Departament</u> -(C1) El Carmel-Juan Marsé, Sant Gervasi-Joan Maragall, Les Corts - Miquel Llongueras 57.6%. -(C2) E.Eixample - A. Centelles, Vapor Vell, Guinardó-Mercè Rodoreda, Nou Barris, Xavier Benguerel 40.5%. -(C3) Sagrada Família, Jaume Fuster, Ignasi Iglésias - Can Fabra 40.0%. -(P0) Ramon D'Alòs-Moner, Collserola - Josep Miracle, Sant Martí de Provençals, Canyelles 30.0%. -(P1) Poble-Sec Francesc Boix, Sofia Barat, Montbau-Albert Pérez Baró, Can Rosés, Trinitat Vella 53.8%. -(P2) Bon Pastor, Zona Nord, Gòtic - Andreu Nin, Barceloneta-La Fraternitat, La Sagrera - Marina Clotet, Clarà, V. i els Penitents - M.A.Cot, Joan Miró 38.5%. -(P3) Vila de Gràcia, Fort Pienc, Sant Antoni -Joan Oliver, Horta-Can Mariner, Francesca Bonnemaison, Poble Nou-Manuel Arranz, Sant Pau-Santa Creu, Francesc Candel, Les Roquetes, Camp de l'Arpa- Caterina Albert, El Clot-Josep Benet, Vilapicina i la Torrelobeta 40.2%. -Itinerants i treballadors/es amb més d'una biblioteca de destí 50.0%. -Serveis Centrals 37.0%	Estàs preocupat o preocupada per si et traslladen a un altre centre de treball, unitat o departament contra la teva voluntat? *20.6% en gran mesura o en bona mesura. *16.3% en certa mesura. *63.2% en alguna mesura o en cap mesura. Estàs preocupat o preocupada per si et canvien l'horari (torn, dies de la setmana, hores d'entrada i sortida, ...) contra la teva voluntat? *29.5% en gran mesura o en bona mesura. *15.9% en certa mesura. *54.7% en alguna mesura o en cap mesura. Estàs preocupat o preocupada per si et canvien de tasques contra la teva voluntat? *26.3% en gran mesura o en bona mesura. *24.1% en certa mesura. *49.6% en alguna mesura o en cap mesura. Estàs preocupat o preocupada per si et varien el salari (que te l'actualitzin, que te'l baixin, que introdueixin el salari variable, que et paguin en espècies, ...)? *32.5% en gran mesura o en bona mesura. *17.6% en certa mesura. *49.9% en alguna mesura o en cap mesura.	-Hi ha vegades que s'observa que hi ha canvis de tasques, horaris, ... contra la voluntat de l'afectat/da.	61. Recordar als/ a les treballadors/es que poden dirigir-se als/a les seus/ves representants i a la Direcció de RR.HH. per a tractar els conflictes que es puguin donar per canvis de tasques, horaris, ... amb els seus/ves responsables. 62. Estudiar les necessitats formatives dels/de les responsables i continuar amb la formació en habilitats directives, adequant-les a les necessitats de cada cas i moment.

*Totes les mesures preventives proposades han sigut fixades per unanimitat de tots/es els/les membres del Grup de Treball presents a la reunió.



EXPOSICIÓ I LOCALITZACIÓ	EXPOSICIÓ CONCRETA	ORIGEN	MESURES PREVENTIVES
8.-QUALITAT DE LIDERATGE (40.7% d'exposició a situació desfavorable). <u>*Lloc de treball:</u> -Comandament (tinc treballadors/es al meu càrrec) 59.1%. -Personal Serveis Centrals 38.9%. -Bibliotecari/ària 32.5%. -Tècnic Auxiliar 38.2%. -Subaltern/a 50.0%. <u>*Sexe:</u> -Dona 43.6%. -Home 32.4%.	El teu actual cap immediat s'assegura que cada un dels treballadors té bones oportunitats de desenvolupament professional? *45.6% en gran mesura o en bona mesura. *29.6% en certa mesura. *24.8% en alguna mesura o en cap mesura. El teu actual cap immediat planifica bé la feina? *53.3% en gran mesura o en bona mesura. *26.0% en certa mesura. *20.7% en alguna mesura o en cap mesura. El teu actual cap immediat distribueix bé la feina? *45.7% en gran mesura o en bona mesura. *28.5% en certa mesura. *25.8% en alguna mesura o en cap mesura. El teu actual cap immediat ressol bé els conflictes? *47.5% en gran mesura o en bona mesura. *25.9% en certa mesura. *26.6% en alguna mesura o en cap mesura.	-S'observa que els/les responsables necessiten rebre formació constant pel correcte desenvolupament de les seves responsabilitats. -Existeix una Comissió de Formació que tracta la formació que s'ofereix als/a les treballadors/es per a millorar i progressar en el desenvolupament professional que es considera que cal reforçar.	63. Estudiar les necessitats formatives dels/de les responsables i continuar amb la formació en habilitats directives, adequant-les a les necessitats de cada cas i moment (IDEM 63). 64. Potenciar i aprofundir en les tasques i competències de la Comissió de Formació per a progressar en el desenvolupaments professional dels/de les treballadors/es. 65. Revisar els criteris pels quals s'atorguen formacions als/a les responsables.

*Totes les mesures preventives proposades han sigut fixades per unanimitat de tots/es els/les membres del Grup de Treball presents a la reunió.

EXPOSICIÓ I LOCALITZACIÓ	EXPOSICIÓ CONCRETA	ORIGEN	MESURES PREVENTIVES
9-EXIGÈNCIES D'AMAGAR EMOCIONS (40.6% d'exposició a situació desfavorable). <u>*Lloc de treball:</u> -Comandament (tinc treballadors/es al meu càrrec) 42.2%. -Personal Serveis Centrals 35.3%. -Bibliotecari/ària 35.8%. -Tècnic Auxiliar 43.2%. -Subaltern/a 33.3%. <u>*Sexe:</u> -Dona 42.7%. -Home 35.2%. <u>*Departament</u> -(C1) El Carmel-Juan Marsé, Sant Gervasi-Joan Maragall, Les Corts - Miquel Llongueras 36.4%. -(C2) E.Eixample - A. Centelles, Vapor Vell, Guinardó-Mercè Rodoreda, Nou Barris, Xavier Benguerel 41.7%. -(C3) Sagrada Família, Jaume Fuster, Ignasi Iglésias - Can Fabra 47.7%. -(P0) Ramon D'Alòs-Moner, Collserola - Josep Miracle, Sant Martí de Provençals, Canyelles 30.0%. -(P1) Poble-Sec Francesc Boix, Sofia Barat, Montbau-Albert Pérez Baró, Can Rosés, Trinitat Vella 50.0%. -(P2) Bon Pastor, Zona Nord, Gòtic - Andreu Nin, Barceloneta-La Fraternitat, La Sagrera - Marina Clotet, Clarà, V. i els Penitents - M.A.Cot, Joan Miró 30.8%. -(P3) Vila de Gràcia, Fort Pienc, Sant Antoni - Joan Oliver, Horta-Can Mariner, Francesca Bonnemaison, Poble Nou-Manuel Arranz, Sant Pau-Santa Creu, Francesc Candel, Les Roquetes, Camp de l'Arpa- Caterina Albert, El Clot-Josep Benet, Vilapicina i la Torrelobeta 46.5%. -Itinerants i treballadors/es amb més d'una biblioteca de destí 18.8%. -Serveis Centrals 32.0%	La teva feina requereix que tractis a tot el món per igual tot i que no tinguis ganes? *79.0% sempre o moltes vegades. *11.6% de vegades. *9.3% mai o només alguna vegada. T'exigeixen a la feina ser amable amb tot el món independentment de la forma que et tractin? *63.9% en gran mesura o en bona mesura. *16.8% en certa mesura. *19.3% en alguna mesura o en cap mesura. La teva feina requereix que callis la teva opinió? *18.7% sempre o moltes vegades. *32.6% de vegades. *48.7% mai o només alguna vegada. La teva feina requereix que amaguis les teves emocions? *37.6% en gran mesura o en bona mesura. *30.6% en certa mesura. *31.8% en alguna mesura o en cap mesura.	-Tot i que s'han realitzat formacions de gestió del conflictes i atenció a l'/a la usuari/ària, s'observa que cal aprofundir en la realització de formació de gestió emocional. -S'observa que els/les comandaments necessiten disposar d'eines personals per a gestionar situacions emocionalment desgastadores. -S'observa que hi ha centres a on es produeixen situacions violentes i/o molestes que fan que els/les treballadors/es tinguin sensació d'inseguretat. -Es considera que hi ha treballadors/es, que per la seva situació i tasques als centres tenen unes exigències emocionals superiors a altres.	66. Reforçar la formació en gestió d'emocions derivades de situacions que es poden esdevenir durant la feina, sense oblidar la realització dels altres tipus de formació (de gestió del conflictes i atenció a l'/a la usuari/ària) (IDEM 14). 67. Incloure formació en habilitats directives (assertivitat, empatia, gestió de conflictes, gestió d'emocions, lideratge, gestió de grups, organització de recursos, ...) tot comptant amb la participació dels/de les propis/pròpies comandaments per a la seva prioritització i definició (IDEM 15). 68. Recordar als/a les responsables dels centres que cal realitzar reunions d'equip amb la periodicitat i continguts adients, tot establint ordre del dia a on s'inclogui un espai per a plantejar situacions i problemes que es troben durant la realització de la feina i proposant mesures per a solucionar-los (IDEM 19). 69. Estudiar la possibilitat d'incorporar perfils professionals lligats a la mediació, treball social, educació social, ... en funció de les necessitats dels centres dins dels límits legals i pressupostaris que es donin en cada moment (IDEM 22). 70. Considerar la conveniència i possibilitat de realitzar rotacions als taulells tenint en compte la situació de cada centre i dels/de les treballadors/es de cada centre (IDEM 23).

*Totes les mesures preventives proposades han sigut fixades per unanimitat de tots/es els/les membres del Grup de Treball presents a la reunió.



EXPOSICIÓ I LOCALITZACIÓ	EXPOSICIÓ CONCRETA	ORÍGEN	MESURES PREVENTIVES
10-CONFLICTE DE ROL (38.7% d'exposició a situació desfavorable). <u>*Lloc de treball:</u> -Comandament (tinc treballadors/es al meu càrrec) 51.1%. -Personal Serveis Centrals 33.3%. -Bibliotecari/ària 26.3%. -Tècnic Auxiliar 41.7%. -Subaltern/a 34.4%. <u>*Sexe:</u> -Dona 39.3%. -Home 37.4%. <u>*Departament</u> -(C1) El Carmel-Juan Marsé, Sant Gervasi-Joan Maragall, Les Corts - Miquel Llongueras 21.9%. -(C2) E.Eixample - A. Centelles, Vapor Vell, Guinardó-Mercè Rodoreda, Nou Barris, Xavier Benguerel 34.7%. -(C3) Sagrada Família, Jaume Fuster, Ignasi Iglésias - Can Fabra 52.3%. -(P0) Ramon D'Alòs-Moner, Collserola - Josep Miracle, Sant Martí de Provençals, Canyelles 20.0%. -(P1) Poble-Sec Francesc Boix, Sofia Barat, Montbau-Albert Pérez Baró, Can Rosés, Trinitat Vella 44.0%. -(P2) Bon Pastor, Zona Nord, Gòtic - Andreu Nin, Barceloneta-La Fraternitat, La Sagrera - Marina Clotet, Clarà, V. i els Penitents - M.A.Cot, Joan Miró 27.5%. -(P3) Vila de Gràcia, Fort Pienc, Sant Antoni - Joan Oliver, Horta-Can Mariner, Francesca Bonnemaison, Poble Nou-Manuel Arranz, Sant Pau-Santa Creu, Francesc Candel, Les Roquetes, Camp de l'Arpa- Caterina Albert, El Clot-Josep Benet, Vilapicina i la Torrelobeta 50.6%. -Itinerants i treballadors/es amb més d'una biblioteca de destí 18.9%. -Serveis Centrals 40.7%	<p>Fas coses al treball que són acceptades per algunes persones i no per altres?</p> <p>*22.4% en gran mesura o en bona mesura. *28.1% en certa mesura. *49.5% en alguna mesura o en cap mesura.</p> <p>Se t'exigeixen coses contradictòries a la feina?</p> <p>*10.5% en gran mesura o en bona mesura. *17.5% en certa mesura. *72.0% en alguna mesura o en cap mesura.</p> <p>Has de fer tasques que creus que haurien de fer-se d'una altra manera?</p> <p>*29.1% en gran mesura o en bona mesura. *29.6% en certa mesura. *41.2% en alguna mesura o en cap mesura.</p> <p>Has de fer tasques que et semblen innecessàries?</p> <p>*15.5% en gran mesura o en bona mesura. *19.5% en certa mesura. *65.0% en alguna mesura o en cap mesura.</p>	<p>-Es considera que la definició de llocs de treball es considera que no està actualitzada ni conté totes les tasques que es desenvolupen, tot considerant les responsabilitats de cada una de les categories.</p> <p>-S'observa que hi ha vegades que quan es planteja un nou servei, un nou procediment, un nou projecte, ... no es considera el criteri i l'opinió dels/de les treballadors/es que han d'aplicar o es veuran afectats/de per aquestes novetats.</p> <p>-S'observa que cal aprofundir en la coordinació i establiment de criteris dels/de les responsables/comandaments.</p> <p>-S'observa que hi ha centres que no realitzen les reunions d'equip, aquestes no són suficients i/o es considera que no són tan operatives com caldria.</p> <p>-Hi ha vegades que les decisions que es prenen no es motiven/expliquen als/a les treballadors/es afectats/des per aquestes decisions.</p>	<p>71. Actualitzar i complementar la definició de llocs de treball (IDEM 50).</p> <p>72. Definir i complir les responsabilitats pròpies de cada lloc de treball i deixar-les clares davant de tots/es les treballadors/es (IDEM 52).</p> <p>73. Establir el fet que es consideri el criteri dels/de les treballadors/es que han d'aplicar o es veuran implicats/des per un nou procediment, servei, projecte, ... en el moment de la seva definició.</p> <p>74. Establir calendari de reunions monogràfiques per a comandaments (IDEM 18).</p> <p>75. Recordar als/a les responsables dels centres que cal realitzar reunions d'equip amb la periodicitat i continguts adients, tot establint ordre del dia a on s'inclogui un espai per a plantejar situacions i problemes que es troben durant la realització de la feina i proposant mesures per a solucionar-los (IDEM 19).</p> <p>76. Establir els mecanismes necessaris per a motivar/explicar les decisions preses per la Direcció i/o els/les responsables.</p>

*Totes les mesures preventives proposades han sigut fixades per unanimitat de tots/es els/les membres del Grup de Treball presents a la reunió.



EXPOSICIÓ I LOCALITZACIÓ	EXPOSICIÓ CONCRETA	ORIGEN	MESURES PREVENTIVES
11-SUPORT SOCIAL DELS SUPERIORS (28.3% d'exposició a situació desfavorable). <u>*Lloc de treball:</u> -Comandament (tinc treballadors/es al meu càrrec) 62.2%. -Personal Serveis Centrals 33.3%. -Bibliotecari/ària 19.8%. -Tècnic Auxiliar 23.6%. -Subaltern/a 30.0%. <u>*Sexe:</u> -Dona 30.1%. -Home 23.9%.	El teu cap immediat està disposat a escoltar els teus problemes de feina? *72.6% sempre o moltes vegades. *14.3% de vegades. *13.1% mai o només alguna vegada. Reps ajuda i suport del teu cap immediat en la realització de la teva feina? *60.6% sempre o moltes vegades *22.4% de vegades *17.1% mai o només alguna vegada. El teu cap immediat parla amb tu sobre com fas la feina? *50.8% sempre o moltes vegades *28.9% de vegades *20.4% mai o només alguna vegada.	-S'observa que els/les responsables necessiten rebre formació constant pel correcte desenvolupament de les seves responsabilitats. -Els/Les treballadors/es fixos que treballen a diversos centres, de vegades, la informació i suport que reben no és completa ja que no queda clar qui les ha de proporcionar. -Els/Les treballadors/es itinerants, de vegades, la informació i suport que reben no és completa ja que no queda clar qui les ha de proporcionar.	77. Estudiar les necessitats formatives dels/de les responsables i continuar amb la formació en habilitats directives, adequant-les a les necessitats de cada cas i moment (IDEM 63). 78. Definir direcció de referència que s'encarregui de proporcionar la informació i suport necessaris als/a les treballadors/es fixos que treballen a diversos centres (IDEM 39). 79. Definir que els Serveis Centrals s'encarreguin de proporcionar la informació i suport necessaris als/a les treballadors/es itinerants (IDEM 47).

*Totes les mesures preventives proposades han sigut fixades per unanimitat de tots/es els/les membres del Grup de Treball presents a la reunió.



EXPOSICIÓ I LOCALITZACIÓ	EXPOSICIÓ CONCRETA	ORIGEN	MESURES PREVENTIVES
12-SUPORT SOCIAL DE COMPANYS/ES (28.0% d'exposició a situació desfavorable). <u>*Lloc de treball:</u> -Comandament (tinc treballadors/es al meu càrrec) 21.7%. -Personal Serveis Centrals 27.8%. -Bibliotecari/ària 24.7%. -Tècnic Auxiliar 29.5%. -Subaltern/a 30.0%. <u>*Sexe:</u> -Dona 29.3%. -Home 23.9%. <u>*Departament</u> -(C1) El Carmel-Juan Marsé, Sant Gervasi-Joan Maragall, Les Corts - Miquel Llongueras 6.1%. -(C2) E.Eixample - A. Centelles, Vapor Vell, Guinardó-Mercè Rodoreda, Nou Barris, Xavier Benguerel 37.0%. -(C3) Sagrada Família, Jaume Fuster, Ignasi Iglésias - Can Fabra 19.7%. -(P0) Ramon D'Alòs-Moner, Collserola - Josep Miracle, Sant Martí de Provençals, Canyelles 0.0%. -(P1) Poble-Sec Francesc Boix, Sofia Barat, Montbau-Albert Pérez Baró, Can Rosés, Trinitat Vella 26.9%. -(P2) Bon Pastor, Zona Nord, Gòtic - Andreu Nin, Barceloneta-La Fraternitat, La Sagrera - Marina Clotet, Clarà, V. i els Penitents - M.A.Cot, Joan Miró 28.3%. -(P3) Vila de Gràcia, Fort Pienc, Sant Antoni - Joan Oliver, Horta-Can Mariner, Francesca Bonnemaison, Poble Nou-Manuel Arranz, Sant Pau-Santa Creu, Francesc Candel, Les Roquetes, Camp de l'Arpa- Caterina Albert, El Clot-Josep Benet, Vilapicina i la Torrelobeta 40.9%. -Itinerants i treballadors/es amb més d'una biblioteca de destí 18.8%. -Serveis Centrals 25.9%	Reps ajuda i suport dels teus companys en la realització de la teva feina? *55.8% sempre o moltes vegades. *30.4% de vegades. *13.8% mai o només alguna vegada. Els teus companys estan disposats a escoltar els teus problemes de feina? *64.5% sempre o moltes vegades. *26.2% de vegades. *9.3% mai o només alguna vegada. Els teus companys parlen amb tu sobre com fas la feina? *55.9% sempre o moltes vegades. *33.3% de vegades. *10.8% mai o només alguna vegada.	-S'observa que hi ha centres que no realitzen les reunions d'equip, aquestes no són suficients i/o es considera que no són tan operatives com caldria. -S'observa que manca coneixement i contacte entre Serveis Centrals i les biblioteques. -S'observa que Serveis Centrals necessita eines que millorin la cohesió entre els diferents serveis i persones.	80. Recordar als/a les responsables dels centres que cal realitzar reunions d'equip amb la periodicitat i continguts adients, tot establint ordre del dia a on s'inclougui un espai per a plantejar situacions i problemes que es troben durant la realització de la feina i proposant mesures per a solucionar-los (IDEM 19). 81. Establir situacions que millorin el contacte i coneixement entre els Serveis Centrals i les biblioteques a través de reunions conjuntes, formacions a on es barregin participants de Serveis Centrals i biblioteques, ... sempre que sigui possible. 82. Establir i definir mecanismes que aprofundeixin en el coneixement i cooperació entre els diferents serveis i persones de Serveis Centrals.

*Totes les mesures preventives proposades han sigut fixades per unanimitat de tots/es els/les membres del Grup de Treball presents a la reunió.



EXPOSICIÓ I LOCALITZACIÓ	EXPOSICIÓ CONCRETA	ORIGEN	MESURES PREVENTIVES
13.-INSEGURETAT L'OCUPACIÓ (25.2% d'exposició a situació desfavorable). <u>*Lloc de treball:</u> -Comandament (tinc treballadors/es al meu càrrec) 4.3%. -Personal Serveis Centrals 11.1%. -Bibliotecari/ària 18.8%. -Tècnic Auxiliar 31.8%. -Subaltern/a 33.3%. <u>*Sexe:</u> -Dona 25.6% -Home 24.1% <u>*Departament</u> -(C1) El Carmel-Juan Marsé, Sant Gervasi-Joan Maragall, Les Corts - Miquel Llongueras 42.4%. -(C2) E.Eixample - A. Centelles, Vapor Vell, Guinardó-Mercè Rodoreda, Nou Barris, Xavier Benguerel 17.3%. -(C3) Sagrada Família, Jaume Fuster, Ignasi Iglésias - Can Fabra 26.2%. -(P0) Ramon D'Alòs-Moner, Collserola - Josep Miracle, Sant Martí de Provençals, Canyelles 12.5%. -(P1) Poble-Sec Francesc Boix, Sofia Barat, Montbau-Albert Pérez Baró, Can Rosés, Trinitat Vella 20.0%. -(P2) Bon Pastor, Zona Nord, Gòtic - Andreu Nin, Barceloneta-La Fraternitat, La Sagrera - Marina Clotet, Clarà, V. i els Penitents - M.A.Cot, Joan Miró 28.0%. -(P3) Vila de Gràcia, Fort Pienc, Sant Antoni -Joan Oliver, Horta-Can Mariner, Francesca Bonnemaison, Poble Nou-Manuel Arranz, Sant Pau-Santa Creu, Francesc Candel, Les Roquetes, Camp de l'Arpa- Caterina Albert, El Clot-Josep Benet, Vilapicina i la Torrelobeta 25.3%. -Itinerants i treballadors/es amb més d'una biblioteca de destí 60.0%. -Serveis Centrals 27.0%.	Estàs preocupat o preocupada per si t'acomiaten o no et renoven el contracte? *24.9% en gran mesura o en bona mesura. *14.4% en certa mesura. *60.8% en alguna mesura o en cap mesura. Estàs preocupat o preocupada pel difícil que seria trobar un altre treball en el cas que et quedessis en atur? *59.6% en gran mesura o en bona mesura. *20.7% en certa mesura. *19.7% en alguna mesura o en cap mesura.	-Hi ha una part important de la plantilla de caràcter temporal/interí.	83. Convocar les oposicions pertinents per a que els/les treballadors/es puguin assolir la condició de fixos/es en el moment que sigui legalment possible.

*Totes les mesures preventives proposades han sigut fixades per unanimitat de tots/es els/les membres del Grup de Treball presents a la reunió.



EXPOSICIÓ I LOCALITZACIÓ	EXPOSICIÓ CONCRETA	ORÍGEN	MESURES PREVENTIVES
14.-SENTIMENT DE GRUP (24.2% d'exposició a situació desfavorable). <u>*Lloc de treball:</u> -Comandament (tinc treballadors/es al meu càrrec) 21.7%. -Personal Serveis Centrals 16.7%. -Bibliotecari/ària 22.2%. -Tècnic Auxiliar 26.8%. -Subaltern/a 16.7%. <u>*Sexe:</u> -Dona 23.7% -Home 25.7% <u>*Departament</u> -(C1) El Carmel-Juan Marsé, Sant Gervasi-Joan Maragall, Les Corts - Miquel Llongueras 6.1%. -(C2) E.Eixample - A. Centelles, Vapor Vell, Guinardó-Mercè Rodoreda, Nou Barris, Xavier Benguerel 29.3%. -(C3) Sagrada Família, Jaume Fuster, Ignasi Iglésias - Can Fabra 21.5%. -(P0) Ramon D'Alòs-Moner, Collserola - Josep Miracle, Sant Martí de Provençals, Canyelles 0.0%. -(P1) Poble-Sec Francesc Boix, Sofia Barat, Montbau-Albert Pérez Baró, Can Rosés, Trinitat Vella 42.3%. -(P2) Bon Pastor, Zona Nord, Gòtic - Andreu Nin, Barceloneta-La Fraternitat, La Sagrera - Marina Clotet, Clarà, V. i els Penitents - M.A.Cot, Joan Miró 24.5%. -(P3) Vila de Gràcia, Fort Pienc, Sant Antoni - Joan Oliver, Horta-Can Mariner, Francesca Bonnemaison, Poble Nou-Manuel Arranz, Sant Pau-Santa Creu, Francesc Candel, Les Roquetes, Camp de l'Arpa- Caterina Albert, El Clot-Josep Benet, Vilapicina i la Torrelobeta 28.7%. -Itinerants i treballadors/es amb més d'una biblioteca de destí 25.0%. -Serveis Centrals 18.5%.	Tens un bon ambient amb els teus companys de treball? *83.2% sempre o moltes vegades. *12.0% de vegades. *4.8% mai o només alguna vegada. Sents a la teva feina que formes part d'un grup? *69.6% sempre o moltes vegades. *20.6% de vegades. *9.8% mai o només alguna vegada. Us ajudeu a la feina entre companys i companyes? *65.1% sempre o moltes vegades. *28.9% de vegades. *6.0% mai o només alguna vegada.	-Es poden donar situacions de conflicte, desavinences, ... entre companys/es i que cal solucionar (si es donen).	84. Recordar als/ a les treballadors/es que poden dirigir-se als/a les seus/ves representants, responsables directes i a la Direcció de RR.HH. per a tractar els conflictes que amb els seus/ves companys/es.

*Totes les mesures preventives proposades han sigut fixades per unanimitat de tots/es els/les membres del Grup de Treball presents a la reunió.



EXPOSICIÓ I LOCALITZACIÓ	EXPOSICIÓ CONCRETA	ORIGEN	MESURES PREVENTIVES
15-INFLUÈNCIA (18.0% d'exposició a situació desfavorable). <u>*Lloc de treball:</u> -Comandament (tinc treballadors/es al meu càrrec) 4.4%. -Personal Serveis Centrals 22.2%. -Bibliotecari/ària 6.2%. -Tècnic Auxiliar 22.0%. -Subaltern/a 33.3%. <u>*Sexe:</u> -Dona 19.2%. -Home 14.2%. <u>*Departament</u> -(C1) El Carmel-Juan Marsé, Sant Gervasi-Joan Maragall, Les Corts - Miquel Llongueras 24.2%. -(C2) E.Eixample - A. Centelles, Vapor Vell, Guinardó-Mercè Rodoreda, Nou Barris, Xavier Benguerel 13.5%. -(C3) Sagrada Família, Jaume Fuster, Ignasi Iglésias - Can Fabra 18.2%. -(P0) Ramon D'Alòs-Moner, Collserola - Josep Miracle, Sant Martí de Provençals, Canyelles 20.0%. -(P1) Poble-Sec Francesc Boix, Sofia Barat, Montbau-Albert Pérez Baró, Can Rosés, Trinitat Vella 20.8%. -(P2) Bon Pastor, Zona Nord, Gòtic - Andreu Nin, Barceloneta-La Fraternitat, La Sagrera - Marina Clotet, Clarà, V. i els Penitents - M.A.Cot, Joan Miró 9.6%. -(P3) Vila de Gràcia, Fort Pienc, Sant Antoni - Joan Oliver, Horta-Can Mariner, Francesca Bonnemaison, Poble Nou-Manuel Arranz, Sant Pau-Santa Creu, Francesc Candel, Les Roquetes, Camp de l'Arpa- Caterina Albert, El Clot-Josep Benet, Vilapicina i la Torrelobeta 19.3%. -Itinerants i treballadors/es amb més d'una biblioteca de destí 33.3%. -Serveis Centrals 18.5%.	Tens influència sobre el ritme al que treballes? *41.6% sempre o moltes vegades. *39.8% de vegades. *18.5% mai o només alguna vegada. Tens molta influència sobre les decisions que afecten a la teva feina? *33.2% sempre o moltes vegades *36.7% de vegades *30.2% mai o només alguna vegada. Tens influència sobre com realitzes la teva feina? *61.9% sempre o moltes vegades *25.3% de vegades *12.8% mai o només alguna vegada. Tens influència sobre que fas a la feina? *34.8% sempre o moltes vegades *35.5% de vegades *29.7% mai o només alguna vegada.	-S'observa que hi ha centres que no realitzen les reunions d'equip, aquestes no són suficients i/o es considera que no són tan operatives com caldria. -S'observa que hi ha vegades que quan es planteja un nou servei, un nou procediment, un nou projecte, ... no es considera el criteri i l'opinió dels/de les treballadors/es que han d'aplicar o es veuran afectats/de per aquestes novetats. -Els/Les treballadors/es itinerants, de vegades, la informació i suport que reben no és completa ja que no queda clar qui les ha de proporcionar.	85. Recordar als/a les responsables dels centres que cal realitzar reunions d'equip amb la periodicitat i continguts adients, tot establint ordre del dia a on s'inclouï un espai per a plantejar situacions i problemes que es troben durant la realització de la feina i proposant mesures per a solucionar-los (IDEM 19). 86. Establir el fet que es consideri el criteri dels/de les treballadors/es que han d'aplicar o es veuran implicats/des per un nou procediment, servei, projecte, ... en el moment de la seva definició (IDEM 74). 87. Definir que els Serveis Centrals s'encarreguin de proporcionar la informació i suport necessaris als/a les treballadors/es itinerants (IDEM 47).

*Totes les mesures preventives proposades han sigut fixades per unanimitat de tots/es els/les membres del Grup de Treball presents a la reunió.



EXPOSICIÓ I LOCALITZACIÓ	EXPOSICIÓ CONCRETA	ORIGEN	MESURES PREVENTIVES
16-POSSIBILITATS DE DESENVOLUPAMENT (17.3% d'exposició a situació desfavorable). <u>*Lloc de treball:</u> -Comandament (tinc treballadors/es al meu càrrec) 0.0%. -Personal Serveis Centrals 22.2%. -Bibliotecari/ària 4.9%. -Tècnic Auxiliar 22.2%. -Subaltern/a 35.5%. <u>*Sexe:</u> -Dona 16.2%. -Home 20.2%. <u>*Departament</u> -(C1) El Carmel-Juan Marsé, Sant Gervasi-Joan Maragall, Les Corts - Miquel Llongueras 12.1%. -(C2) E.Eixample - A. Centelles, Vapor Vell, Guinardó-Mercè Rodoreda, Nou Barris, Xavier Benguerel 12.2%. -(C3) Sagrada Família, Jaume Fuster, Ignasi Iglésias - Can Fabra 10.8%. -(P0) Ramon D'Alòs-Moner, Collserola - Josep Miracle, Sant Martí de Provençals, Canyelles 0.0%. -(P1) Poble-Sec Francesc Boix, Sofia Barat, Montbau-Albert Pérez Baró, Can Rosés, Trinitat Vella 16.0%. -(P2) Bon Pastor, Zona Nord, Gòtic - Andreu Nin, Barceloneta-La Fraternitat, La Sagrera - Marina Clotet, Clarà, V. i els Penitents - M.A.Cot, Joan Miró 21.2%. -(P3) Vila de Gràcia, Fort Pienc, Sant Antoni - Joan Oliver, Horta-Can Mariner, Francesca Bonnemaison, Poble Nou-Manuel Arranz, Sant Pau-Santa Creu, Francesc Candel, Les Roquetes, Camp de l'Arpa- Caterina Albert, El Clot-Josep Benet, Vilapicina i la Torrelobeta 24.1%. -Itinerants i treballadors/es amb més d'una biblioteca de destí 37.5%. -Serveis Centrals 18.5%.	La teva feina requereix que tinguis iniciativa? *62.9% en gran mesura o en bona mesura. *23.1% en certa mesura. *14.0% en alguna mesura o en cap mesura. La teva feina permet que aprenguis coses noves? *55.2% en gran mesura o en bona mesura. *28.2% en certa mesura. *16.6% en alguna mesura o en cap mesura. La teva feina et dona l'oportunitat de millorar els teus coneixements i habilitats? *53.5% en gran mesura o en bona mesura. *30.2% en certa mesura. *16.3% en alguna mesura o en cap mesura. El teu treball permet que apliquis les teves habilitats i coneixements? *64.8% en gran mesura o en bona mesura. *23.3% en certa mesura. *12.0% en alguna mesura o en cap mesura.	-Els/Les treballadors/es itinerants, de vegades, la informació i suport que reben no és completa ja que no queda clar qui les ha de proporcionar. -S'observa que els/les treballadors/es itinerants i subalterns/es, de vegades, no accedeixen (pels seus horaris i jornades de treball o qualsevol altra situació) a les formacions. -S'observa que els/les treballadors/es subalterns/es estan pendents d'una promoció.	88. Definir que els Serveis Centrals s'encarreguin de proporcionar la informació i suport necessaris als/a les treballadors/es itinerants (IDEM 47). 89. Fer especial atenció a vetllar per l'accés a la formació de treballadors/es itinerants i subalterns/es. 90. En el moment que sigui possible, promocionar als/a les subalterns/es.

*Totes les mesures preventives proposades han sigut fixades per unanimitat de tots/es els/les membres del Grup de Treball presents a la reunió.



EXPOSICIÓ I LOCALITZACIÓ	EXPOSICIÓ CONCRETA	ORIGEN	MESURES PREVENTIVES
17-JUSTICIA (14.3% d'exposició a situació desfavorable). <u>*Lloc de treball:</u> -Comandament (tinc treballadors/es al meu càrrec) 13.0%. -Personal Serveis Centrals 27.8%. -Bibliotecari/ària 8.8%. -Tècnic Auxiliar 17.8%. -Subaltern/a 26.7%. <u>*Sexe:</u> -Dona 17.5%. -Home 14.7%. <u>*Departament</u> -(C1) El Carmel-Juan Marsé, Sant Gervasi-Joan Maragall, Les Corts - Miquel Llongueras 21.2%. -(C2) E.Eixample - A. Centelles, Vapor Vell, Guinardó-Mercè Rodoreda, Nou Barris, Xavier Benguerel 21.9%. -(C3) Sagrada Família, Jaume Fuster, Ignasi Iglésias - Can Fabra 15.2%. -(P0) Ramon D'Alòs-Moner, Collserola - Josep Miracle, Sant Martí de Provençals, Canyelles 20.0%. -(P1) Poble-Sec Francesc Boix, Sofia Barat, Montbau-Albert Pérez Baró, Can Rosés, Trinitat Vella 11.5%. -(P2) Bon Pastor, Zona Nord, Gòtic - Andreu Nin, Barceloneta-La Fraternitat, La Sagrera - Marina Clotet, Clarà, V. i els Penitents - M.A.Cot, Joan Miró 13.5%. -(P3) Vila de Gràcia, Fort Pienc, Sant Antoni - Joan Oliver, Horta-Can Mariner, Francesca Bonnemaison, Poble Nou-Manuel Arranz, Sant Pau-Santa Creu, Francesc Candel, Les Roquetes, Camp de l'Arpa- Caterina Albert, El Clot-Josep Benet, Vilapicina i la Torrelobeta 14.8%. -Itinerants i treballadors/es amb més d'una biblioteca de destí 6.7%. -Serveis Centrals 25.9%.	Es resolen els conflictes de forma justa? *44.5% en gran mesura o en bona mesura. *32.2% en certa mesura. *23.4% en alguna mesura o en cap mesura. Es reconeix a un per la feina ben feta? *50.6% en gran mesura o en bona mesura. *22.2% en certa mesura. *27.2% en alguna mesura o en cap mesura. La direcció considera amb la mateixa serietat les propostes procedents de tots els treballadors? *44.7% en gran mesura o en bona mesura. *25.9% en certa mesura. *29.4% en alguna mesura o en cap mesura. Es distribueixen les tasques de forma justa? *34.2% en gran mesura o en bona mesura. *32.7% en certa mesura. *33.2% en alguna mesura o en cap mesura.	-S'observa que els/les comandaments necessiten disposar de més formació per a poder desenvolupar les seves tasques com a responsables de treballadors/es. -La situació d'atendre al públic a les biblioteques pot suposar una pressió major i s'observa que no tots/es els/les treballadors/es hi desenvolupen tasques (en alguns casos), generant sensació de tracte injust entre companys/es. -S'observa que manca coneixement i contacte entre Serveis Centrals i les biblioteques, fet que genera la percepció de tracte injust dels/de les treballadors/es de Serveis Centrals per part dels/de les treballadors/es de les biblioteques.	91. Incloure formació en habilitats directives (assertivitat, empatia, gestió de conflictes, gestió d'emocions, lideratge, gestió de grups, organització de recursos, ...) tot comptant amb la participació dels/de les propis/pròpies comandaments per a la seva prioritització i definició (IDEM 15). 92. Promoure rotacions sempre que sigui possible i adequat als equips de les biblioteques, tot parant especial atenció als llocs de major pressió d'atenció al públic. 93. Establir situacions que millorin el contacte i coneixement entre els Serveis Centrals i les biblioteques a través de reunions conjuntes, formacions a on es barregin participants de Serveis Centrals i biblioteques, ... sempre que sigui possible (IDEM 82).

*Totes les mesures preventives proposades han sigut fixades per unanimitat de tots/es els/les membres del Grup de Treball presents a la reunió.



EXPOSICIÓ I LOCALITZACIÓ	EXPOSICIÓ CONCRETA	ORIGEN	MESURES PREVENTIVES
18-SENTIT DEL TREBALL (14.3% d'exposició a situació desfavorable). <u>*Lloc de treball:</u> -Comandament (tinc treballadors/es al meu càrrec) 4.4%. -Personal Serveis Centrals 5.9%. -Bibliotecari/ària 13.9%. -Tècnic Auxiliar 16.8%. -Subaltern/a 13.8%. <u>*Sexe:</u> -Dona 12.7% -Home 18.5% <u>*Departament</u> -(C1) El Carmel-Juan Marsé, Sant Gervasi-Joan Maragall, Les Corts - Miquel Llongueras 12.1%. -(C2) E.Eixample - A. Centelles, Vapor Vell, Guinardó-Mercè Rodoreda, Nou Barris, Xavier Benguerel 21.1%. -(C3) Sagrada Família, Jaume Fuster, Ignasi Iglésias - Can Fabra 7.8%. -(P0) Ramon D'Alòs-Moner, Collserola - Josep Miracle, Sant Martí de Provençals, Canyelles 10.0%. -(P1) Poble-Sec Francesc Boix, Sofia Barat, Montbau-Albert Pérez Baró, Can Rosés, Trinitat Vella 12.0%. -(P2) Bon Pastor, Zona Nord, Gòtic - Andreu Nin, Barceloneta-La Fraternitat, La Sagrera - Marina Clotet, Clarà, V. i els Penitents - M.A.Cot, Joan Miró 15.4%. -(P3) Vila de Gràcia, Fort Pienc, Sant Antoni - Joan Oliver, Horta-Can Mariner, Francesca Bonnemaison, Poble Nou-Manuel Arranz, Sant Pau-Santa Creu, Francesc Candel, Les Roquetes, Camp de l'Arpa- Caterina Albert, El Clot-Josep Benet, Vilapicina i la Torrelobeta 14.1%. -Itinerants i treballadors/es amb més d'una biblioteca de destí 25.0%. -Serveis Centrals 7.7%	Les teves tasques tenen sentit? *84.0% en gran mesura o en bona mesura. *11.8% en certa mesura. *4.3% en alguna mesura o en cap mesura. Les tasques que fas et semblen importants? *74.4% en gran mesura o en bona mesura. *17.5% en certa mesura. *8.1% en alguna mesura o en cap mesura. Et sents compromès amb la teva professió? *87.7% en gran mesura o en bona mesura. *6.8% en certa mesura. *5.5% en alguna mesura o en cap mesura.	<i>El Grup de Treball determina que no hi ha cap mesura preventiva que pugui determinar a aquesta dimensió.</i>	

*Totes les mesures preventives proposades han sigut fixades per unanimitat de tots/es els/les membres del Grup de Treball presents a la reunió.



EXPOSICIÓ I LOCALITZACIÓ	EXPOSICIÓ CONCRETA	ORIGEN	MESURES PREVENTIVES
19-RECONeixEMENT (4.1% d'exposició a situació desfavorable). <u>*Lloc de treball:</u> -Comandament (tinc treballadors/es al meu càrrec) 2.2%. -Personal Serveis Centrals 0.0%. -Bibliotecari/ària 4.9%. -Tècnic Auxiliar 3.2%. -Subaltern/a 12.9%. <u>*Sexe:</u> -Dona 4.2%. -Home 3.7%. <u>*Departament</u> -(C1) El Carmel-Juan Marsé, Sant Gervasi-Joan Maragall, Les Corts - Miquel Llongueras 3.0%. -(C2) E.Eixample - A. Centelles, Vapor Vell, Guinardó-Mercè Rodoreda, Nou Barris, Xavier Benguerel 5.4%. -(C3) Sagrada Família, Jaume Fuster, Ignasi Iglésias - Can Fabra 3.1%. -(P0) Ramon D'Alòs-Moner, Collserola - Josep Miracle, Sant Martí de Provençals, Canyelles 10.0%. -(P1) Poble-Sec Francesc Boix, Sofia Barat, Montbau-Albert Pérez Baró, Can Rosés, Trinitat Vella 3.8%. -(P2) Bon Pastor, Zona Nord, Gòtic - Andreu Nin, Barceloneta-La Fraternitat, La Sagrera - Marina Clotet, Clarà, V. i els Penitents - M.A.Cot, Joan Miró 7.7%. -(P3) Vila de Gràcia, Fort Pienc, Sant Antoni - Joan Oliver, Horta-Can Mariner, Francesca Bonnemaison, Poble Nou-Manuel Arranz, Sant Pau-Santa Creu, Francesc Candel, Les Roquetes, Camp de l'Arpa- Caterina Albert, El Clot-Josep Benet, Vilapicina i la Torrelobeta 3.4%. -Itinerants i treballadors/es amb més d'una biblioteca de destí 0.0%. -Serveis Centrals 0.0%	La teva feina és valorada per la direcció? *62.3% en gran mesura o en bona mesura. *17.8% en certa mesura. *19.8% en alguna mesura o en cap mesura. La direcció et respecta a la teva feina? *73.8% en gran mesura o en bona mesura. *13.6% en certa mesura. *12.6% en alguna mesura o en cap mesura. Repts un tracte just a la teva feina? *69.5% en gran mesura o en bona mesura. *16.6% en certa mesura. *13.9% en alguna mesura o en cap mesura.	-S'observa que es realitzen activitats extraordinàries, esforços superiors als habituals, ... que es considera que haurien de ser més reconeguts i publicitats a dins de l'organització.	94. Definir les situacions (activitats extraordinàries, esforços superiors als habituals, ...) que caldria incloure al Taulell com a reconeixement.

*Totes les mesures preventives proposades han sigut fixades per unanimitat de tots/es els/les membres del Grup de Treball presents a la reunió.



EXPOSICIÓ I LOCALITZACIÓ	EXPOSICIÓ CONCRETA	ORÍGEN	MESURES PREVENTIVES
20-CONFIANÇA VERTICAL (3.8% d'exposició a situació desfavorable). <u>*Lloc de treball:</u> -Comandament (tinc treballadors/es al meu càrrec) 0.0%. -Personal Serveis Centrals 16.7%. -Bibliotecari/ària 2.4%. -Tècnic Auxiliar 3.7%. -Subaltern/a 6.5%. <u>*Sexe:</u> -Dona 3.9% -Home 3.7% <u>*Departament</u> -(C1) El Carmel-Juan Marsé, Sant Gervasi-Joan Maragall, Les Corts - Miquel Llongueras 0.0%. -(C2) E.Eixample - A. Centelles, Vapor Vell, Guinardó-Mercè Rodoreda, Nou Barris, Xavier Benguerel 4.1%. -(C3) Sagrada Família, Jaume Fuster, Ignasi Iglésias - Can Fabra 4.5%. -(P0) Ramon D'Alòs-Moner, Collserola - Josep Miracle, Sant Martí de Provençals, Canyelles 0.0%. -(P1) Poble-Sec Francesc Boix, Sofia Barat, Montbau-Albert Pérez Baró, Can Rosés, Trinitat Vella 7.7%. -(P2) Bon Pastor, Zona Nord, Gòtic - Andreu Nin, Barceloneta-La Fraternitat, La Sagrera - Marina Clotet, Clarà, V. i els Penitents - M.A.Cot, Joan Miró 3.8%. -(P3) Vila de Gràcia, Fort Pienc, Sant Antoni - Joan Oliver, Horta-Can Mariner, Francesca Bonnemaison, Poble Nou-Manuel Arranz, Sant Pau-Santa Creu, Francesc Candel, Les Roquetes, Camp de l'Arpa- Caterina Albert, El Clot-Josep Benet, Vilapicina i la Torrelobeta 2.4%. -Itinerants i treballadors/es amb més d'una biblioteca de destí 0.0%. -Serveis Centrals 11.1%	Confia la direcció en que els treballadors fan un bon treball? *68.2% en gran mesura o en bona mesura. *23.0% en certa mesura. *8.8% en alguna mesura o en cap mesura. Et pots refiar de la informació procedent de la direcció? *71.0% en gran mesura o en bona mesura. *19.4% en certa mesura. *9.6% en alguna mesura o en cap mesura. Els treballadors poden expressar les seves opinions i emocions? *59.5% en gran mesura o en bona mesura. *21.4% en certa mesura. *19.1% en alguna mesura o en cap mesura.	-S'observa que la informació proporcionada per la Direcció genera una gran sensació de confiança i veracitat. Tot i aquest fet es considera que és un fet en el que es pot incidir.	95. Definir i establir els criteris de les informacions que s'inclouen al Tauler d'Anuncis (IDEM 44).

*Totes les mesures preventives proposades han sigut fixades per unanimitat de tots/es els/les membres del Grup de Treball presents a la reunió.



4. PLANIFICACIÓ PREVENTIVA (TAULES DE SEGUIMENT)



OBJECTIU(S)		Adequar els ritmes i càrregues de treball dels/de les treballadors/es.			
ÀMBIT D'APLICACIÓ					
<input checked="" type="checkbox"/>	Empresa: CONSORCI DE BIBLIOTEQUES DE BARCELONA				
<input checked="" type="checkbox"/>	Població diana: TOTS/ES ELS/LES TREBALLADORS/ES				
MESURA PREVENTIVA 1		DATA D'INICI	PERSONA(ES) O UNITAT(S) RESPONSABLE	RECURSOS HUMANS I MATERIALS	OBSERVACIONS
Fer les gestions oportunes per a incorporar treballadors/es, redimensionant i adequant la plantilla dins dels límits legals i pressupostaris que es donin en cada moment.					
SEGUIMENT					



OBJECTIU(S)		Adequar els ritmes i càrregues de treball dels/de les treballadors/es.			
ÀMBIT D'APLICACIÓ					
X	Empresa: CONSORCI DE BIBLIOTEQUES DE BARCELONA				
X	Població diana: TOTS/ES ELS/LAS TREBALLADORS/ES				
MESURA PREVENTIVA 2		DATA D'INICI	PERSONA(ES) O UNITAT(S) RESPONSABLE	RECURSOS HUMANS I MATERIALS	OBSERVACIONS
Adequar i racionalitzar les tasques i objectius a realitzar segons la plantilla i recursos disponibles a cada centre tot millorant la planificació de tasques.					
SEGUIMENT					



OBJECTIU(S)		a.-Determinar i definir la manera de desenvolupar i executar les tasques pels/per les treballadors/es. b.-Aprofundir en la participació dels/de les treballadors/es en la definició de les tasques que han de desenvolupar.			
ÀMBIT D'APLICACIÓ					
<input checked="" type="checkbox"/>	Empresa: CONSORCI DE BIBLIOTEQUES DE BARCELONA				
<input checked="" type="checkbox"/>	Població diana: TOTS/ES ELS/LAS TREBALLADORS/ES				
MESURA PREVENTIVA 3		DATA D'INICI	PERSONA(ES) O UNITAT(S) RESPONSABLE	RECURSOS HUMANS I MATERIALS	OBSERVACIONS
Actualitzar i comunicar adientment els procediments (protocols, instruccions, ...) de treball tot comptant amb la participació dels/de les treballadors implicats/des en cada procediment.					
SEGUIMENT					



OBJECTIU(S)		Garantir la formació suficient i adient dels/de les reballadors/es que s'incorporen a un lloc de treball.		
ÀMBIT D'APLICACIÓ				
<input checked="" type="checkbox"/>	Empresa: CONSORCI DE BIBLIOTEQUES DE BARCELONA			
<input checked="" type="checkbox"/>	Població diana: TREBALLADORS/ES QUE S'INCORPOREN A UN NOU LLOC DE TREBALL			
MESURA PREVENTIVA 4	DATA D'INICI	PERSONA(ES) O UNITAT(S) RESPONSABLE	RECURSOS HUMANS I MATERIALS	OBSERVACIONS
Revisar el procediment d'acollida en referència a la formació de noves incorporacions per a adequar-la a les necessitats de cada tasca, centre, servei, ...				
SEGUIMENT				



OBJECTIU(S)		Eliminar les incidències del sistema d'autoprèstec.			
ÀMBIT D'APLICACIÓ					
<input checked="" type="checkbox"/>	Empresa: CONSORCI DE BIBLIOTEQUES DE BARCELONA				
<input checked="" type="checkbox"/>	Població diana: TOTS/ES ELS/LAS TREBALLADORS/ES DE LES BIBLIOTEQUES				
MESURA PREVENTIVA 5		DATA D'INICI	PERSONA(ES) O UNITAT(S) RESPONSABLE	RECURSOS HUMANS I MATERIALS	OBSERVACIONS
Estudiar les incidències generades pel sistema d'autoprèstec i establir mecanismes per a eliminar-les.					
SEGUIMENT					



OBJECTIU(S)		Garantir que prèviament a l'entrada d'una nova tecnologia, procediment, servei, ... es disposi de la informació i formació adient per a la seva aplicació.			
ÀMBIT D'APLICACIÓ					
<input checked="" type="checkbox"/>	Empresa: CONSORCI DE BIBLIOTEQUES DE BARCELONA				
<input checked="" type="checkbox"/>	Població diana: TOTS/ES ELS/LAS TREBALLADORS/ES				
MESURA PREVENTIVA 6		DATA D'INICI	PERSONA(ES) O UNITAT(S) RESPONSABLE	RECURSOS HUMANS I MATERIALS	OBSERVACIONS
Preveure les accions formatives i informatives necessàries prèvies a la implantació de noves tecnologies, nous procediments de treball, nous serveis, ...					
SEGUIMENT					



OBJECTIU(S)		Reducir les interrupcions dels/de les responsables/comandaments que alteren el ritme de treball.		
ÀMBIT D'APLICACIÓ				
<input checked="" type="checkbox"/>	Empresa: CONSORCI DE BIBLIOTEQUES DE BARCELONA			
<input checked="" type="checkbox"/>	Població diana: RESPONSABLES/COMANDAMENTS			
MESURA PREVENTIVA 7	DATA D'INICI	PERSONA(ES) O UNITAT(S) RESPONSABLE	RECURSOS HUMANS I MATERIALS	OBSERVACIONS
Establir els procediments necessaris per a que els/les responsables siguin objecte de les mínimes interrupcions possibles (p.ex. establir horaris d'atenció, clarificar els canals de comunicació per a cada tema, ...).				
SEGUIMENT				



OBJECTIU(S)		Organitzar correctament les tasques per a racionalitzar el ritme de treball dels/de les responsables/comandaments.		
ÀMBIT D'APLICACIÓ				
<input checked="" type="checkbox"/>	Empresa: CONSORCI DE BIBLIOTEQUES DE BARCELONA			
<input checked="" type="checkbox"/>	Població diana: RESPONSABLES/COMANDAMENTS			
MESURA PREVENTIVA 8	DATA D'INICI	PERSONA(ES) O UNITAT(S) RESPONSABLE	RECURSOS HUMANS I MATERIALS	OBSERVACIONS
Millorar en el fet que els/les responsables elaborin i apliquin una millor planificació de les seves pròpies tasques.				
SEGUIMENT				



OBJECTIU(S)		Reducir les interrupcions dels/de les treballadors/es de Serveis centrals que alteren el ritme de treball.			
ÀMBIT D'APLICACIÓ					
<input checked="" type="checkbox"/>	Empresa: CONSORCI DE BIBLIOTEQUES DE BARCELONA				
<input checked="" type="checkbox"/>	Població diana: TREBALLADORS/ES DE SERVEIS CENTRALS				
MESURA PREVENTIVA 9		DATA D'INICI	PERSONA(ES) O UNITAT(S) RESPONSABLE	RECURSOS HUMANS I MATERIALS	OBSERVACIONS
Establir els procediments necessaris per a que a Serveis Centrals es produeixin les mínimes interrupcions possibles (p.ex. establir horaris d'atenció, clarificar els canals de comunicació per a cada tema, ...).					
SEGUIMENT					



OBJECTIU(S)		Organitzar correctament les tasques per a racionalitzar el ritme de treball dels/de les treballadors/es de Serveis Centrals.			
ÀMBIT D'APLICACIÓ					
<input checked="" type="checkbox"/>	Empresa: CONSORCI DE BIBLIOTEQUES DE BARCELONA				
<input checked="" type="checkbox"/>	Població diana TREBALLADORS/ES DE SERVEIS CENTRALS				
MESURA PREVENTIVA 10		DATA D'INICI	PERSONA(ES) O UNITAT(S) RESPONSABLE	RECURSOS HUMANS I MATERIALS	OBSERVACIONS
Millorar en el fet que a Serveis Centrals s'elabori i s'apliqui una millor planificació de les seves pròpies tasques.					
SEGUIMENT					



OBJECTIU(S)		Reduir les càrregues i ritmes de treball dotant de millors eines informàtiques al departament de Recursos Humans i pels/per les treballadors/es de Gestió.			
ÀMBIT D'APLICACIÓ					
<input checked="" type="checkbox"/>	Empresa: CONSORCI DE BIBLIOTEQUES DE BARCELONA				
<input checked="" type="checkbox"/>	Població diana: TREBALLADORS/ES DE RECURSOS HUMANS I GESTIÓ				
MESURA PREVENTIVA 11		DATA D'INICI	PERSONA(ES) O UNITAT(S) RESPONSABLE	RECURSOS HUMANS I MATERIALS	OBSERVACIONS
Incorporar les aplicacions informàtiques adients a RRHH i Administració econòmica compatibles amb les de l'Ajuntament.					
SEGUIMENT					



OBJECTIU(S)		Racionalitzar les tasques i ritmes a realitzar tot establert horari per a treballs tècnics pels/per a les treballadors/es de Biblioteques que fan atenció al públic.			
ÀMBIT D'APLICACIÓ					
<input checked="" type="checkbox"/>	Empresa: CONSORCI DE BIBLIOTEQUES DE BARCELONA				
<input checked="" type="checkbox"/>	Població diana: TREBALLADORS/ES DE BIBLIOTEQUES AMB ATENCIÓ AL PÚBLIC.				
MESURA PREVENTIVA 12		DATA D'INICI	PERSONA(ES) O UNITAT(S) RESPONSABLE	RECURSOS HUMANS I MATERIALS	OBSERVACIONS
Establir els procediments necessaris per a que el personal que treballa a les biblioteques disposi de part del seu horari per a realitzar tasques a serveis tècnics.					
SEGUIMENT					



OBJECTIU(S)		Aprofundir en la gestió de situacions emocionalment desgastadores a través de la formació.			
ÀMBIT D'APLICACIÓ					
<input checked="" type="checkbox"/>	Empresa: CONSORCI DE BIBLIOTEQUES DE BARCELONA				
<input checked="" type="checkbox"/>	Població diana: TOTS/ES ELS/LAS TREBALLADORS/ES				
MESURA PREVENTIVA 13		DATA D'INICI	PERSONA(ES) O UNITAT(S) RESPONSABLE	RECURSOS HUMANS I MATERIALS	OBSERVACIONS
Reforçar la formació en gestió d'emocions derivades de situacions que es poden esdevenir durant la feina, sense oblidar la realització dels altres tipus de formació (de gestió del conflictes i atenció a l'/a la usuari/ària).					
SEGUIMENT					



OBJECTIU(S)		Aprofundir en la millora del desenvolupament de les activitats de comandament per part dels/de les treballadors/es responsables/comandaments.		
ÀMBIT D'APLICACIÓ				
<input checked="" type="checkbox"/>	Empresa: CONSORCI DE BIBLIOTEQUES DE BARCELONA			
<input checked="" type="checkbox"/>	Població diana: RESPONSABLES/COMANDAMENTS			
MESURA PREVENTIVA 14	DATA D'INICI	PERSONA(ES) O UNITAT(S) RESPONSABLE	RECURSOS HUMANS I MATERIALS	OBSERVACIONS
Incloure formació en habilitats directives (assertivitat, empatia, gestió de conflictes, gestió d'emocions, lideratge, gestió de grups, organització de recursos, ...) tot comptant amb la participació dels/de les propis/pròpies comandaments per a la seva priorització i definició.				
SEGUIMENT				



OBJECTIU(S)		Reducir els conflictes amb usuaris/àries.			
ÀMBIT D'APLICACIÓ					
X	Empresa: CONSORCI DE BIBLIOTEQUES DE BARCELONA				
X	Població diana: TREBALLADORS/ES DE BLIBLIOTEQUES				
MESURA PREVENTIVA 15		DATA D'INICI	PERSONA(ES) O UNITAT(S) RESPONSABLE	RECURSOS HUMANS I MATERIALS	OBSERVACIONS
Determinar el tipus d'usuari/ària de cada centre i les seves característiques per a cercar i dotar dels recursos necessaris per a trobar la informació adient per a millorar l'atenció i evitar conflictes.					
SEGUIMENT					



OBJECTIU(S)		Millorar el desenvolupament de tasques i tractament de les diferents situacions que es poden donar.			
ÀMBIT D'APLICACIÓ					
X	Empresa: CONSORCI DE BIBLIOTEQUES DE BARCELONA				
X	Població diana: TOTS/ES ELS/LAS TREBALLADORS/ES				
MESURA PREVENTIVA 16		DATA D'INICI	PERSONA(ES) O UNITAT(S) RESPONSABLE	RECURSOS HUMANS I MATERIALS	OBSERVACIONS
Recordar als/a les responsables dels centres els procediments i instruccions de treball disponibles i a on les poden trobar, tot elaborant les que s'escaiguin.					
SEGUIMENT					



OBJECTIU(S)		Millorar la coordinació i desenvolupament de tasques aprofitant les experiències i coneixements de l'organització.			
ÀMBIT D'APLICACIÓ					
<input checked="" type="checkbox"/>	Empresa: CONSORCI DE BIBLIOTEQUES DE BARCELONA				
<input checked="" type="checkbox"/>	Població diana: RESPONSABLES/COMANDAMENTS				
MESURA PREVENTIVA 17		DATA D'INICI	PERSONA(ES) O UNITAT(S) RESPONSABLE	RECURSOS HUMANS I MATERIALS	OBSERVACIONS
Establir calendari de reunions monogràfiques per a comandaments.					
SEGUIMENT					



OBJECTIU(S)		Garantir que es disposa d'un espai a on els/les treballadors/es puguin exposar problemes, solucions, situacions, propostes, ...			
ÀMBIT D'APLICACIÓ					
<input checked="" type="checkbox"/>	Empresa: CONSORCI DE BIBLIOTEQUES DE BARCELONA				
<input checked="" type="checkbox"/>	Població diana: RESPONSABLES/COMANDAMENTS				
MESURA PREVENTIVA 18		DATA D'INICI	PERSONA(ES) O UNITAT(S) RESPONSABLE	RECURSOS HUMANS I MATERIALS	OBSERVACIONS
Recordar als/a les responsables dels centres que cal realitzar reunions d'equip amb la periodicitat i continguts adients, tot establint ordre del dia a on s'inclouï un espai per a plantejar situacions i problemes que es troben durant la realització de la feina i proposant mesures per a solucionar-los.					
SEGUIMENT					



OBJECTIU(S)		Garantir que els problemes, solucions, situacions, propostes, ... que es plantegin a les reunions d'equip quedin registrades.			
ÀMBIT D'APLICACIÓ					
<input checked="" type="checkbox"/>	Empresa: CONSORCI DE BIBLIOTEQUES DE BARCELONA				
<input checked="" type="checkbox"/>	Població diana: RESPONSABLES/COMANDAMENTS				
MESURA PREVENTIVA 19		DATA D'INICI	PERSONA(ES) O UNITAT(S) RESPONSABLE	RECURSOS HUMANS I MATERIALS	OBSERVACIONS
Recordar als /a les responsables que els acords i temes tractats a les reunions d'equip cal que es plasmin a un acta.					
SEGUIMENT					



OBJECTIU(S)		Reduir els conflictes amb usuaris/àries.			
ÀMBIT D'APLICACIÓ					
X	Empresa: CONSORCI DE BIBLIOTEQUES DE BARCELONA				
X	Població diana: COMANDAMENTS/RESPONSABLES				
MESURA PREVENTIVA 20		DATA D'INICI	PERSONA(ES) O UNITAT(S) RESPONSABLE	RECURSOS HUMANS I MATERIALS	OBSERVACIONS
Potenciar i seguir els acords i contactes a les Taules de Seguretat per a aprofundir en la seguretat del centres.					
SEGUIMENT					



OBJECTIU(S)		Reduir els conflictes amb usuaris/àries.			
ÀMBIT D'APLICACIÓ					
X	Empresa: CONSORCI DE BIBLIOTEQUES DE BARCELONA				
X	Població diana: TOTS/ES ELS/LES TREBALLADORS/ES				
MESURA PREVENTIVA 21		DATA D'INICI	PERSONA(ES) O UNITAT(S) RESPONSABLE	RECURSOS HUMANS I MATERIALS	OBSERVACIONS
Estudiar la possibilitat d'incorporar perfils professionals lligats a la mediació, treball social, educació social, ... en funció de les necessitats dels centres dins dels límits legals i pressupostaris que es donin en cada moment.					
SEGUIMENT					



OBJECTIU(S)		Reduir la càrrega de treball provocada per l'atenció al públic.			
ÀMBIT D'APLICACIÓ					
<input checked="" type="checkbox"/>	Empresa: CONSORCI DE BIBLIOTEQUES DE BARCELONA				
<input checked="" type="checkbox"/>	Població diana: TREBALLADORS/ES DE BIBLIOTEQUES				
MESURA PREVENTIVA 22		DATA D'INICI	PERSONA(ES) O UNITAT(S) RESPONSABLE	RECURSOS HUMANS I MATERIALS	OBSERVACIONS
Considerar la conveniència i possibilitat de realitzar rotacions als taulells tenint en compte la situació de cada centre i dels/de les treballadors/es de cada centre.					
SEGUIMENT					



OBJECTIU(S)		Adequar els ritmes i càrregues de treball dels/de les treballadors/es.			
ÀMBIT D'APLICACIÓ					
<input checked="" type="checkbox"/>	Empresa: CONSORCI DE BIBLIOTEQUES DE BARCELONA				
<input checked="" type="checkbox"/>	Població diana: TOTS/ES ELS/LES TREBALLADORS/ES				
MESURA PREVENTIVA 23		DATA D'INICI	PERSONA(ES) O UNITAT(S) RESPONSABLE	RECURSOS HUMANS I MATERIALS	OBSERVACIONS
Establir el fet que els objectius a assolir i tasques a realitzar siguin realistes en funció dels recursos dels que es pot disposar, tot quantificant-los en la mesura que sigui possible i consultant als/a les treballadors/es implicats/des per a la seva definició.					
SEGUIMENT					



OBJECTIU(S)		Adequar els ritmes i càrregues de treball dels/de les treballadors/es.			
ÀMBIT D'APLICACIÓ					
X	Empresa: CONSORCI DE BIBLIOTEQUES DE BARCELONA				
X	Població diana: TREBALLADORS/ES DE BIBLIOTEQUES				
MESURA PREVENTIVA 24		DATA D'INICI	PERSONA(ES) O UNITAT(S) RESPONSABLE	RECURSOS HUMANS I MATERIALS	OBSERVACIONS
Estudiar la redistribució de la plantilla entre centres en funció de les tasques que hagi de realitzar cada un d'aquests centres.					
SEGUIMENT					



OBJECTIU(S)		Garantir que es disposi d'una referència clara de suport, informació, ... pels/per les treballadors/es de les biblioteques que treballen a més d'un centre (no itinerants).			
ÀMBIT D'APLICACIÓ					
<input checked="" type="checkbox"/>	Empresa: CONSORCI DE BIBLIOTEQUES DE BARCELONA				
<input checked="" type="checkbox"/>	Població diana: TREBALLADORS/ES DE BIBLIOTEQUES QUE TREBALLEN A MÉS D'UN CENTRE				
MESURA PREVENTIVA 25		DATA D'INICI	PERSONA(ES) O UNITAT(S) RESPONSABLE	RECURSOS HUMANS I MATERIALS	OBSERVACIONS
Definir direcció de referència que s'encarregui de proporcionar la informació i suport necessaris als/a les treballadors/es fixes que treballen a diversos centres.					
SEGUIMENT					



OBJECTIU(S)		Millorar en la informació de projectes i situacions futures que poden afectar als/a les treballadors/es.			
ÀMBIT D'APLICACIÓ					
<input checked="" type="checkbox"/>	Empresa: CONSORCI DE BIBLIOTEQUES DE BARCELONA				
<input checked="" type="checkbox"/>	Població diana: TOTS/ES ELS/LAS TREBALLADORS/ES				
MESURA PREVENTIVA 26		DATA D'INICI	PERSONA(ES) O UNITAT(S) RESPONSABLE	RECURSOS HUMANS I MATERIALS	OBSERVACIONS
Estudiar i preveure el fet que la informació que es proporcioni arribi amb els terminis suficients i informant dels processos previs a una presa de decisió sobre novetats, canvis, ..., en la mesura que sigui possible en cada cas.					
SEGUIMENT					



OBJECTIU(S)		Millorar en la definició de la informació a proporcionar als/a les treballadors/es.			
ÀMBIT D'APLICACIÓ					
<input checked="" type="checkbox"/>	Empresa: CONSORCI DE BIBLIOTEQUES DE BARCELONA				
<input checked="" type="checkbox"/>	Població diana: TOTS/ES ELS/LAS TREBALLADORS/ES				
MESURA PREVENTIVA 27		DATA D'INICI	PERSONA(ES) O UNITAT(S) RESPONSABLE	RECURSOS HUMANS I MATERIALS	OBSERVACIONS
Redefinir la informació proporcionada per correu electrònic que han de rebre tant el/les responsables i els/les treballadors/es no responsables de departaments, àrees, ...					
SEGUIMENT					



OBJECTIU(S)		Definir clarament la informació que s'ha d'incloure al Tauler d'Anuncis.			
ÀMBIT D'APLICACIÓ					
X	Empresa: CONSORCI DE BIBLIOTEQUES DE BARCELONA				
X	Població diana: TOTS/ES ELS/LES TREBALLADORS/ES				
MESURA PREVENTIVA 28		DATA D'INICI	PERSONA(ES) O UNITAT(S) RESPONSABLE	RECURSOS HUMANS I MATERIALS	OBSERVACIONS
Definir i establir els criteris de les informacions que s'inclouen al Tauler d'Anuncis.					
SEGUIMENT					



OBJECTIU(S)		Augmentar els períodes de resposta per a demanar formacions, vacances, ...			
ÀMBIT D'APLICACIÓ					
<input checked="" type="checkbox"/>	Empresa: CONSORCI DE BIBLIOTEQUES DE BARCELONA				
<input checked="" type="checkbox"/>	Població diana: TOTS/ES ELS/LES TREBALLADORS/ES				
MESURA PREVENTIVA 29		DATA D'INICI	PERSONA(ES) O UNITAT(S) RESPONSABLE	RECURSOS HUMANS I MATERIALS	OBSERVACIONS
Estudiar augmentar el període entre la rebuda de la circular informativa i el límit per a decidir vacances, formacions, ..., en la mesura que siguin possible.					
SEGUIMENT					



OBJECTIU(S)		Definir i fixar clarament els terminis de resposta per a demanar formacions, vacances, ... que s'han de respectar.			
ÀMBIT D'APLICACIÓ					
<input checked="" type="checkbox"/>	Empresa: CONSORCI DE BIBLIOTEQUES DE BARCELONA				
<input checked="" type="checkbox"/>	Població diana: TOTS/ES ELS/LAS TREBALLADORS/ES				
MESURA PREVENTIVA 30		DATA D'INICI	PERSONA(ES) O UNITAT(S) RESPONSABLE	RECURSOS HUMANS I MATERIALS	OBSERVACIONS
Establir terminis de confirmació adients de resposta als/a les treballadors/es sobre vacances, formació, ..., en la mesura que sigui possible.					
SEGUIMENT					



OBJECTIU(S)		Garantir que es disposi d'una referència clara de suport, informació, ... pels/per les treballadors/es itinerants.			
ÀMBIT D'APLICACIÓ					
<input checked="" type="checkbox"/>	Empresa: CONSORCI DE BIBLIOTEQUES DE BARCELONA				
<input checked="" type="checkbox"/>	Població diana: TOTS/ES ELS/LAS TREBALLADORS/ES				
MESURA PREVENTIVA 31		DATA D'INICI	PERSONA(ES) O UNITAT(S) RESPONSABLE	RECURSOS HUMANS I MATERIALS	OBSERVACIONS
Definir que els Serveis Centrals s'encarreguin de proporcionar la informació i suport necessaris als/a les treballadors/es itinerants.					
SEGUIMENT					



OBJECTIU(S)		Millorar la coordinació amb l'Ajuntament de Barcelona, Diputació de Barcelona, ...			
ÀMBIT D'APLICACIÓ					
X	Empresa: CONSORCI DE BIBLIOTEQUES DE BARCELONA				
X	Població diana: TOTS/ES ELS/LAS TREBALLADORS/ES				
MESURA PREVENTIVA 32		DATA D'INICI	PERSONA(ES) O UNITAT(S) RESPONSABLE	RECURSOS HUMANS I MATERIALS	OBSERVACIONS
Insistir a la Diputació de Barcelona, l'Ajuntament de Barcelona, ... sobre el fet que utilitzin els canals de comunicació establerts al Consorci de Biblioteques de Barcelona per a comunicar canvis, novetats, informacions, ...					
SEGUIMENT					



OBJECTIU(S)		Eliminar les incidències del sistema informàtic.			
ÀMBIT D'APLICACIÓ					
X	Empresa: CONSORCI DE BIBLIOTEQUES DE BARCELONA				
X	Població diana: TOTS/ES ELS/LAS TREBALLADORS/ES				
MESURA PREVENTIVA 33		DATA D'INICI	PERSONA(ES) O UNITAT(S) RESPONSABLE	RECURSOS HUMANS I MATERIALS	OBSERVACIONS
Insistir a l'Ajuntament de Barcelona en que realitzi un correcte manteniment del sistema informàtic i comuniqui adientment de les incidències que puguin sorgir.					
SEGUIMENT					



OBJECTIU(S)		Actualitzar la definició de tasques a realitzar.			
ÀMBIT D'APLICACIÓ					
<input checked="" type="checkbox"/>	Empresa: CONSORCI DE BIBLIOTEQUES DE BARCELONA				
<input checked="" type="checkbox"/>	Població diana: TOTS/ES ELS/LES TREBALLADORS/ES				
MESURA PREVENTIVA 34		DATA D'INICI	PERSONA(ES) O UNITAT(S) RESPONSABLE	RECURSOS HUMANS I MATERIALS	OBSERVACIONS
Actualitzar i complementar la definició de llocs de treball.					
SEGUIMENT					



OBJECTIU(S)		Millorar el coneixement de les tasques a realitzar.			
ÀMBIT D'APLICACIÓ					
X	Empresa: CONSORCI DE BIBLIOTEQUES DE BARCELONA				
X	Població diana: TOTS/ES ELS/LAS TREBALLADORS/ES				
MESURA PREVENTIVA 35		DATA D'INICI	PERSONA(ES) O UNITAT(S) RESPONSABLE	RECURSOS HUMANS I MATERIALS	OBSERVACIONS
Informar/Recordar a tots/es els/les treballadors/es a on s'ubica dins del sistema la definició de llocs de treball.					
SEGUIMENT					



OBJECTIU(S)		Millorar el coneixement i execució de les tasques i responsabilitats a desenvolupar pels/per les treballadors/es.		
ÀMBIT D'APLICACIÓ				
<input checked="" type="checkbox"/>	Empresa: CONSORCI DE BIBLIOTEQUES DE BARCELONA			
<input checked="" type="checkbox"/>	Població diana: TOTS/ES ELS/LAS TREBALLADORS/ES			
MESURA PREVENTIVA 36	DATA D'INICI	PERSONA(ES) O UNITAT(S) RESPONSABLE	RECURSOS HUMANS I MATERIALS	OBSERVACIONS
Definir i complir les responsabilitats pròpies de cada lloc de treball i deixar-les clares davant de tots/es les treballadors/es.				
SEGUIMENT				



OBJECTIU(S)		Millorar la gestió i tractament de les situacions de sol·licitud de reducció de jornada i compactació de la reducció de jornada.			
ÀMBIT D'APLICACIÓ					
<input checked="" type="checkbox"/>	Empresa: CONSORCI DE BIBLIOTEQUES DE BARCELONA				
<input checked="" type="checkbox"/>	Població diana: TOTS/ES ELS/LAS TREBALLADORS/ES				
MESURA PREVENTIVA 37		DATA D'INICI	PERSONA(ES) O UNITAT(S) RESPONSABLE	RECURSOS HUMANS I MATERIALS	OBSERVACIONS
Recordar que s'ha de comptar amb la Direcció de RR.HH. en l'acceptació i resolució de conflictes que sorgeixin pels casos a on es demani la compactació de la reducció de jornada i la pròpia reducció de jornada.					
SEGUIMENT					



OBJECTIU(S)		Millorar en la conciliació laboral/familiar dels/de les treballadors/es de les biblioteques.		
ÀMBIT D'APLICACIÓ				
<input checked="" type="checkbox"/>	Empresa: CONSORCI DE BIBLIOTEQUES DE BARCELONA			
<input checked="" type="checkbox"/>	Població diana: TREBALLADORS/ES DE LES BIBLIOTEQUES			
MESURA PREVENTIVA 38	DATA D'INICI	PERSONA(ES) O UNITAT(S) RESPONSABLE	RECURSOS HUMANS I MATERIALS	OBSERVACIONS
Proposar als /a les responsables corresponents que es revisin a la baixa els horaris de tancament dels centres, procurant unificar-los en la mesura que sigui possible.				
SEGUIMENT				



OBJECTIU(S)		Millorar en la conciliació laboral/familiar dels/de les treballadors/es de les biblioteques.			
ÀMBIT D'APLICACIÓ					
<input checked="" type="checkbox"/>	Empresa: CONSORCI DE BIBLIOTEQUES DE BARCELONA				
<input checked="" type="checkbox"/>	Població diana: TOTS/ES ELS/LES TREBALLADORS/ES				
MESURA PREVENTIVA 39		DATA D'INICI	PERSONA(ES) O UNITAT(S) RESPONSABLE	RECURSOS HUMANS I MATERIALS	OBSERVACIONS
Revisar els horaris dels/de les treballadors/es per a adaptar-se a una situació possible de reducció a la baixa de l'horari de tancament.					
SEGUIMENT					



OBJECTIU(S)		Millorar en la conciliació laboral/familiar dels/de les treballadors/es de les biblioteques.			
ÀMBIT D'APLICACIÓ					
X	Empresa: CONSORCI DE BIBLIOTEQUES DE BARCELONA				
X	Població diana: TOTS/ES ELS/LES TREBALLADORS/ES				
MESURA PREVENTIVA 40		DATA D'INICI	PERSONA(ES) O UNITAT(S) RESPONSABLE	RECURSOS HUMANS I MATERIALS	OBSERVACIONS
Revisar els horaris dels/de les treballadors/es per a aprofundir en la conciliació laboral i familiar.					
SEGUIMENT					



OBJECTIU(S)		Millorar la gestió i tractament de les situacions que puguin generar conflictes per possibles propostes de canvis de tasques, horaris, ...			
ÀMBIT D'APLICACIÓ					
<input checked="" type="checkbox"/>	Empresa: CONSORCI DE BIBLIOTEQUES DE BARCELONA				
<input checked="" type="checkbox"/>	Població diana: TOTS/ES ELS/LAS TREBALLADORS/ES				
MESURA PREVENTIVA 41		DATA D'INICI	PERSONA(ES) O UNITAT(S) RESPONSABLE	RECURSOS HUMANS I MATERIALS	OBSERVACIONS
Recordar als/ a les treballadors/es que poden dirigir-se als/a les seus/ves representants i a la Direcció de RR.HH. per a tractar els conflictes que es puguin donar per canvis de tasques, horaris, ... amb els seus/ves responsables.					
SEGUIMENT					



OBJECTIU(S)		Aprofundir en la millora del desenvolupament de les activitats de comandament per part dels/de les treballadors/es responsables/comandaments.			
ÀMBIT D'APLICACIÓ					
X	Empresa: CONSORCI DE BIBLIOTEQUES DE BARCELONA				
X	Població diana: RESPONSABLES/COMANDAMENTS				
MESURA PREVENTIVA 42		DATA D'INICI	PERSONA(ES) O UNITAT(S) RESPONSABLE	RECURSOS HUMANS I MATERIALS	OBSERVACIONS
Estudiar les necessitats formatives dels/de les responsables i continuar amb la formació en habilitats directives, adequant-les a les necessitats de cada cas i moment.					
SEGUIMENT					



OBJECTIU(S)		Millorar en la formació proporcionada als/a les treballadors/es.		
ÀMBIT D'APLICACIÓ				
<input checked="" type="checkbox"/>	Empresa: CONSORCI DE BIBLIOTEQUES DE BARCELONA			
<input checked="" type="checkbox"/>	Població diana: TOTS/ES ELS/LES TREBALLADORS/ES			
MESURA PREVENTIVA 43	DATA D'INICI	PERSONA(ES) O UNITAT(S) RESPONSABLE	RECURSOS HUMANS I MATERIALS	OBSERVACIONS
Potenciar i aprofundir en les tasques i competències de la Comissió de Formació per a progressar en el desenvolupaments professional dels/de les treballadors/es.				
SEGUIMENT				



OBJECTIU(S)		Millorar en la formació proporcionada als/a les treballadors/es.			
ÀMBIT D'APLICACIÓ					
X	Empresa: CONSORCI DE BIBLIOTEQUES DE BARCELONA				
X	Població diana: TOTS/ES ELS/LAS TREBALLADORS/ES				
MESURA PREVENTIVA 44		DATA D'INICI	PERSONA(ES) O UNITAT(S) RESPONSABLE	RECURSOS HUMANS I MATERIALS	OBSERVACIONS
Revisar els criteris pels quals s'atorguen formacions als/a les responsables.					
SEGUIMENT					



OBJECTIU(S)		Aprofundir en la participació dels/de les treballadors/es en la definició de les tasques que han de desenvolupar.			
ÀMBIT D'APLICACIÓ					
<input checked="" type="checkbox"/>	Empresa: CONSORCI DE BIBLIOTEQUES DE BARCELONA				
<input checked="" type="checkbox"/>	Població diana: TOTS/ES ELS/LAS TREBALLADORS/ES				
MESURA PREVENTIVA 45		DATA D'INICI	PERSONA(ES) O UNITAT(S) RESPONSABLE	RECURSOS HUMANS I MATERIALS	OBSERVACIONS
Establir el fet que es consideri el criteri dels/de les treballadors/es que han d'aplicar o es veuran implicats/des per un nou procediment, servei, projecte, ... en el moment de la seva definició.					
SEGUIMENT					



OBJECTIU(S)		Reduir la sensació d'arbitrarietat a l'hora de la presa d'una decisió per part dels/de les responsables/comandaments i/o per la Direcció.			
ÀMBIT D'APLICACIÓ					
<input checked="" type="checkbox"/>	Empresa: CONSORCI DE BIBLIOTEQUES DE BARCELONA				
<input checked="" type="checkbox"/>	Població diana: TOTS/ES ELS/LES TREBALLADORS/ES				
MESURA PREVENTIVA 46		DATA D'INICI	PERSONA(ES) O UNITAT(S) RESPONSABLE	RECURSOS HUMANS I MATERIALS	OBSERVACIONS
Establir els mecanismes necessaris per a motivar/explicar les decisions preses per la Direcció i/o els/les responsables.					
SEGUIMENT					



OBJECTIU(S)		Reduir situacions de conflicte entre les Biblioteques i els Serveis Centrals.			
ÀMBIT D'APLICACIÓ					
<input checked="" type="checkbox"/>	Empresa: CONSORCI DE BIBLIOTEQUES DE BARCELONA				
<input checked="" type="checkbox"/>	Població diana: TOTS/ES ELS/LAS TREBALLADORS/ES				
MESURA PREVENTIVA 47		DATA D'INICI	PERSONA(ES) O UNITAT(S) RESPONSABLE	RECURSOS HUMANS I MATERIALS	OBSERVACIONS
Establir situacions que millorin el contacte i coneixement entre els Serveis Centrals i les biblioteques a través de reunions conjuntes, formacions a on es barregin participants de Serveis Centrals i biblioteques, ... sempre que sigui possible.					
SEGUIMENT					



OBJECTIU(S)		Reduir situacions de conflicte entre les Biblioteques i els Serveis Centrals.			
ÀMBIT D'APLICACIÓ					
X	Empresa: CONSORCI DE BIBLIOTEQUES DE BARCELONA				
X	Població diana: TOTS/ES ELS/LAS TREBALLADORS/ES				
MESURA PREVENTIVA 48		DATA D'INICI	PERSONA(ES) O UNITAT(S) RESPONSABLE	RECURSOS HUMANS I MATERIALS	OBSERVACIONS
Establir i definir mecanismes que aprofundeixin en el coneixement i cooperació entre els diferents serveis i persones de Serveis Centrals.					
SEGUIMENT					



OBJECTIU(S)		Reduir la sensació d'inseguretat dels/de les treballadors per la situació de temporalitat a la feina.			
ÀMBIT D'APLICACIÓ					
<input checked="" type="checkbox"/>	Empresa: CONSORCI DE BIBLIOTEQUES DE BARCELONA				
<input checked="" type="checkbox"/>	Població diana: TREBALLADORS/ES NO FIXES				
MESURA PREVENTIVA 49		DATA D'INICI	PERSONA(ES) O UNITAT(S) RESPONSABLE	RECURSOS HUMANS I MATERIALS	OBSERVACIONS
Convocar les oposicions pertinents per a que els/les treballadors/es puguin assolir la condició de fixos/es en el moment que sigui legalment possible.					
SEGUIMENT					



OBJECTIU(S)		Millorar la gestió i tractament de situacions conflictives que es puguin donar entre companys/es.			
ÀMBIT D'APLICACIÓ					
<input checked="" type="checkbox"/>	Empresa: CONSORCI DE BIBLIOTEQUES DE BARCELONA				
<input checked="" type="checkbox"/>	Població diana: TOTS/ES ELS/LAS TREBALLADORS/ES				
MESURA PREVENTIVA 50		DATA D'INICI	PERSONA(ES) O UNITAT(S) RESPONSABLE	RECURSOS HUMANS I MATERIALS	OBSERVACIONS
Recordar als/ a les treballadors/es que poden dirigir-se als/a les seus/ves representants, responsables directes i a la Direcció de RR.HH. per a tractar els conflictes que amb els seus/ves companys/es.					
SEGUIMENT					



OBJECTIU(S)		Establir els mecanismes pertinents per a garantir la formació adient de treballadors/itinerants i subalterns/es.			
ÀMBIT D'APLICACIÓ					
<input checked="" type="checkbox"/>	Empresa: CONSORCI DE BIBLIOTEQUES DE BARCELONA				
<input checked="" type="checkbox"/>	Població diana: TREBALLADORS/ES ITINERANTS I SUBALTERNES/ES				
MESURA PREVENTIVA 51		DATA D'INICI	PERSONA(ES) O UNITAT(S) RESPONSABLE	RECURSOS HUMANS I MATERIALS	OBSERVACIONS
Fer especial atenció a vetllar per l'accés a la formació de treballadors/es itinerants i subalterns/es.					
SEGUIMENT					



OBJECTIU(S)		Millorar el desenvolupament professional dels/de les treballadors/es subalterns/es.		
ÀMBIT D'APLICACIÓ				
<input checked="" type="checkbox"/>	Empresa: CONSORCI DE BIBLIOTEQUES DE BARCELONA			
<input checked="" type="checkbox"/>	Població diana: TREBALLADORS/ES SUBALTERNES/ES			
MESURA PREVENTIVA 52	DATA D'INICI	PERSONA(ES) O UNITAT(S) RESPONSABLE	RECURSOS HUMANS I MATERIALS	OBSERVACIONS
En el moment que sigui possible, promocionar als/a les subalterns/es.				
SEGUIMENT				



OBJECTIU(S)		Reduir la càrrega de treball provocada per l'atenció al públic.			
ÀMBIT D'APLICACIÓ					
X	Empresa: CONSORCI DE BIBLIOTEQUES DE BARCELONA				
X	Població diana: TREBALLADORS/ES DE LES BIBLIOTEQUES				
MESURA PREVENTIVA 53		DATA D'INICI	PERSONA(ES) O UNITAT(S) RESPONSABLE	RECURSOS HUMANS I MATERIALS	OBSERVACIONS
Promoure rotacions sempre que sigui possible i adequat als equips de les biblioteques, tot parant especial atenció als llocs de major pressió d'atenció al públic.					
SEGUIMENT					



OBJECTIU(S)		Millorar en el reconeixement de les tasques i esforços extraordinaris realitzats pels/per les treballadors/es.		
ÀMBIT D'APLICACIÓ				
<input checked="" type="checkbox"/>	Empresa: CONSORCI DE BIBLIOTEQUES DE BARCELONA			
<input checked="" type="checkbox"/>	Població diana: TOTS/ES ELS/LES TREBALLADORS/ES			
MESURA PREVENTIVA 54	DATA D'INICI	PERSONA(ES) O UNITAT(S) RESPONSABLE	RECURSOS HUMANS I MATERIALS	OBSERVACIONS
Definir les situacions (activitats extraordinàries, esforços superiors als habituals, ...) que caldria incloure al Taulell com a reconeixement.				
SEGUIMENT				



5. PLANIFICACIÓ PREVENTIVA (PLANIFICACIÓ PLURIANUAL)



PLANIFICACIÓ D'ACTIVITAT PREVENTIVA PLURIANUAL		
MES/ANY	ÀMBIT D'APLICACIÓ	MESURES PREVENTIVES
	TOTS/ES ELS/LES TREBALLADORS/ES	Fer les gestions oportunes per a incorporar treballadors/es, redimensionant i adequant la plantilla dins dels límits legals i pressupostaris que es donin en cada moment.
	TOTS/ES ELS/LES TREBALLADORS/ES	Adequar i racionalitzar les tasques i objectius a realitzar segons la plantilla i recursos disponibles a cada centre tot millorant la planificació de tasques.
	TOTS/ES ELS/LES TREBALLADORS/ES	Actualitzar i comunicar adientment els procediments (protocols, instruccions, ...) de treball tot comptant amb la participació dels/de les treballadors implicats/des en cada procediment.
	TREBALLADORS/ES QUE S'INCORPOREN A UN NOU LLOC DE TREBALL	Revisar el procediment d'acollida en referència a la formació de noves incorporacions per a adequar-la a les necessitats de cada tasca, centre, servei, ...
	TOTS/ES ELS/LES TREBALLADORS/ES DE LES BIBLIOTEQUES	Estudiar les incidències generades pel sistema d'autoprèstec i establir mecanismes per a eliminar-les.
	TOTS/ES ELS/LES TREBALLADORS/ES	Preveure les accions formatives i informatives necessàries prèvies a la implantació de noves tecnologies, nous procediments de treball, nous serveis, ...
	RESPONSABLES/COMANDAMENTS	Establir els procediments necessaris per a que els/les responsables siguin objecte de les mínimes interrupcions possibles (p.ex. establir horaris d'atenció, clarificar els canals de comunicació per a cada tema, ...).
	RESPONSABLES/COMANDAMENTS	Millorar en el fet que els/les responsables elaborin i apliquin una millor planificació de les seves pròpies tasques.
	TREBALLADORS/ES DE SERVEIS CENTRALS	Establir els procediments necessaris per a que a Serveis Centrals es produeixin les mínimes interrupcions possibles (p.ex. establir horaris d'atenció, clarificar els canals de comunicació per a cada tema, ...).



MES/ANY	ÀMBIT D'APLICACIÓ	MESURES PREVENTIVES
	TREBALLADORS/ES DE SERVEIS CENTRALS	Millorar en el fet que a Serveis Centrals s'elabori i s'apliqui una millor planificació de les seves pròpies tasques.
	TREBALLADORS/ES DE RECURSOS HUMANS I ADMINISTRACIÓ ECONÒMICA	Incorporar les aplicacions informàtiques adients a RRHH i Administració Econòmica compatibles amb les de l'Ajuntament.
	TREBALLADORS/ES DE BIBLIOTEQUES AMB ATENCIÓ AL PÚBLIC	Establir els procediments necessaris per a que el personal que treballa a les biblioteques disposi de part del seu horari per a realitzar tasques a serveis tècnics.
	TOTS/ES ELS/LES TREBALLADORS/ES	Reforçar la formació en gestió d'emocions derivades de situacions que es poden esdevenir durant la feina, sense oblidar la realització dels altres tipus de formació (de gestió del conflictes i atenció a l'/a la usuari/ària).
	RESPONSABLES/COMANDAMENTS	Incloure formació en habilitats directives (assertivitat, empatia, gestió de conflictes, gestió d'emocions, lideratge, gestió de grups, organització de recursos, ...) tot comptant amb la participació dels/de les propis/pròpies comandaments per a la seva prioritització i definició.
	TREBALLADORS/ES DE BIBLIOTEQUES	Determinar el tipus d'usuari/ària de cada centre i les seves característiques per a cercar i dotar dels recursos necessaris per a trobar la informació adient per a millorar l'atenció i evitar conflictes.
	TOTS/ES ELS/LES TREBALLADORS/ES	Recordar als/a les responsables dels centres els procediments i instruccions de treball disponibles i a on les poden trobar, tot elaborant les que s'escaiguin.
	RESPONSABLES/COMANDAMENTS	Establir calendari de reunions monogràfiques per a comandaments.



MES/ANY	ÀMBIT D'APLICACIÓ	MESURES PREVENTIVES
	RESPONSABLES/COMANDAMENTS	Recordar als/a les responsables dels centres que cal realitzar reunions d'equip amb la periodicitat i continguts adients, tot establint ordre del dia a on s'inclogui un espai per a plantejar situacions i problemes que es troben durant la realització de la feina i proposant mesures per a solucionar-los.
	RESPONSABLES/COMANDAMENTS	Recordar als /a les responsables que els acords i temes tractats a les reunions d'equip cal que es plasmin a un acta.
	TOTS/ES ELS/LES TREBALLADORS/ES	Potenciar i seguir els acords i contactes a les Taules de Seguretat per a aprofundir en la seguretat del centres.
	TOTS/ES ELS/LES TREBALLADORS/ES	Estudiar la possibilitat d'incorporar perfils professionals lligats a la mediació, treball social, educació social, ... en funció de les necessitats dels centres dins dels límits legals i pressupostaris que es donin en cada moment.
	TREBALLADORS/ES DE BIBLIOTEQUES	Considerar la conveniència i possibilitat de realitzar rotacions als taulells tenint en compte la situació de cada centre i dels/de les treballadors/es de cada centre.
	TOTS/ES ELS/LES TREBALLADORS/ES	Establir el fet que els objectius a assolir i tasques a realitzar siguin realistes en funció dels recursos dels que es pot disposar, tot quantificant-los en la mesura que sigui possible i consultant als/a les treballadors/es implicats/des per a la seva definició.
	TREBALLADORS/ES DE BIBLIOTEQUES	Estudiar la redistribució de la plantilla entre centres en funció de les tasques que hagi de realitzar cada un d'aquests centres.
	TREBALLADORS/ES DE BIBLIOTEQUES QUE TREBALLEN A MÉS D'UN CENTRE	Definir direcció de referència que s'encarregui de proporcionar la informació i suport necessaris als/a les treballadors/es fixes que treballen a diversos centres.



MES/ANY	ÀMBIT D'APLICACIÓ	MESURES PREVENTIVES
	TOTS/ES ELS/LES TREBALLADORS/ES	Estudiar i preveure el fet que la informació que es proporioni arribi amb els terminis suficients i informant dels processos previs a una presa de decisió sobre novetats, canvis, ..., en la mesura que sigui possible en cada cas.
	TOTS/ES ELS/LES TREBALLADORS/ES	Redefinir la informació proporcionada per correu electrònic que han de rebre tant el/les responsables i els/les treballadors/es no responsables de departaments, àrees, ...
	TOTS/ES ELS/LES TREBALLADORS/ES	Definir i establir els criteris de les informacions que s'inclouen al Tauler d'Anuncis.
	TOTS/ES ELS/LES TREBALLADORS/ES	Estudiar augmentar el període entre la rebuda de la circular informativa i el límit per a decidir vacances, formacions, ..., en la mesura que siguin possible.
	TOTS/ES ELS/LES TREBALLADORS/ES	Establir terminis de confirmació adients de resposta als/a les treballadors/es sobre vacances, formació, ..., en la mesura que sigui possible.
	TREBALLADORS/ES ITINERANTS	Definir que els Serveis Centrals s'encarreguin de proporcionar la informació i suport necessaris als/a les treballadors/es itinerants.
	TOTS/ES ELS/LES TREBALLADORS/ES	Insistir a la Diputació de Barcelona, l'Ajuntament de Barcelona, ... sobre el fet que utilitzin els canals de comunicació establerts al Consorci de Biblioteques de Barcelona per a comunicar canvis, novetats, informacions, ...
	TOTS/ES ELS/LES TREBALLADORS/ES	Insistir a l'Ajuntament de Barcelona en que realitzi un correcte manteniment del sistema informàtic i comuniqui adientment de les incidències que puguin sorgir.
	TOTS/ES ELS/LES TREBALLADORS/ES	Actualitzar i complementar la definició de llocs de treball.
	TOTS/ES ELS/LES TREBALLADORS/ES	Informar/Recordar a tots/es els/les treballadors/es a on s'ubica dins del sistema la definició de llocs de treball.



MES/ANY	ÀMBIT D'APLICACIÓ	MESURES PREVENTIVES
	TOTS/ES ELS/LES TREBALLADORS/ES	Definir i complir les responsabilitats pròpies de cada lloc de treball i deixar-les clares davant de tots/es les treballadors/es.
	TOTS/ES ELS/LES TREBALLADORS/ES	Recordar que s'ha de comptar amb la Direcció de RR.HH. en l'acceptació i resolució de conflictes que sorgeixin pels casos a on es demani la compactació de la reducció de jornada i la pròpia reducció de jornada.
	TOTS/ES ELS/LES TREBALLADORS/ES	Proposar als /a les responsables corresponents que es revisin a la baixa els horaris de tancament dels centres, procurant unificar-los en la mesura que sigui possible.
	TREBALLADORS/ES DE LES BIBLIOTEQUES	Proposar als /a les responsables corresponents que es revisin a la baixa els horaris de tancament dels centres, procurant unificar-los en la mesura que sigui possible.
	TOTS/ES ELS/LES TREBALLADORS/ES	Revisar els horaris dels/de les treballadors/es per a adaptar-se a una situació possible de reducció a la baixa de l'horari de tancament.
	TOTS/ES ELS/LES TREBALLADORS/ES	Revisar els horaris dels/de les treballadors/es per a aprofundir en la conciliació laboral i familiar.
	TOTS/ES ELS/LES TREBALLADORS/ES	Recordar als/ a les treballadors/es que poden dirigir-se als/a les seus/ves representants i a la Direcció de RR.HH. per a tractar els conflictes que es puguin donar per canvis de tasques, horaris, ... amb els seus/ves responsables.
	RESPONSABLES/COMANDAMENTS	Estudiar les necessitats formatives dels/de les responsables i continuar amb la formació en habilitats directives, adequant-les a les necessitats de cada cas i moment.
	TOTS/ES ELS/LES TREBALLADORS/ES	Potenciar i aprofundir en les tasques i competències de la Comissió de Formació per a progressar en el desenvolupaments professional dels/de les treballadors/es.
	TOTS/ES ELS/LES TREBALLADORS/ES	Revisar els criteris pels quals s'atorguen formacions als/a les responsables.



MES/ANY	ÀMBIT D'APLICACIÓ	MESURES PREVENTIVES
	TOTS/ES ELS/LES TREBALLADORS/ES	Establir el fet que es consideri el criteri dels/de les treballadors/es que han d'aplicar o es veuran implicats/des per un nou procediment, servei, projecte, ... en el moment de la seva definició.
	TOTS/ES ELS/LES TREBALLADORS/ES	Establir els mecanismes necessaris per a motivar/explicar les decisions preses per la Direcció i/o els/les responsables.
	TOTS/ES ELS/LES TREBALLADORS/ES	Establir situacions que millorin el contacte i coneixement entre els Serveis Centrals i les biblioteques a través de reunions conjuntes, formacions a on es barregin participants de Serveis Centrals i biblioteques, ... sempre que sigui possible.
	TOTS/ES ELS/LES TREBALLADORS/ES	Establir i definir mecanismes que aprofundeixin en el coneixement i cooperació entre els diferents serveis i persones de Serveis Centrals.
	TREBALLADORS/ES NO FIXES	Convocar les oposicions pertinents per a que els/les treballadors/es puguin assolir la condició de fixos/es en el moment que sigui legalment possible.
	TOTS/ES ELS/LES TREBALLADORS/ES	Recordar als/ a les treballadors/es que poden dirigir-se als/a les seus/ves representants, responsables directes i a la Direcció de RR.HH. per a tractar els conflictes que amb els seus/ves companys/es.
	TREBALLADORS/ES ITINERANTS I SUBALTERNES/ES	Fer especial atenció a vetllar per l'accés a la formació de treballadors/es itinerants i subalterns/es.
	TREBALLADORS/ES SUBALTERNES/ES	En el moment que sigui possible, promocionar als/a les subalterns/es.
	TREBALLADORS/ES DE LES BIBLIOTEQUES	Promoure rotacions sempre que sigui possible i adequat als equips de les biblioteques, tot parant especial atenció als llocs de major pressió d'atenció al públic.
	TOTS/ES ELS/LES TREBALLADORS/ES	Definir les situacions (activitats extraordinàries, esforços superiors als habituals, ...) que caldria incloure al Taulell com a reconeixement.

6. INDICADORS DE SALUT/SATISFACCIÓ

SALUT GENERAL

TOTS	Edat	Regular o dolenta %	Bona %	Excel·lent o molt bona %
	Menys de 31 anys	0,00	0,00	100,00
	Entre 31 - 45 anys	11,63	44,57	43,80
	Més de 45 anys	18,12	52,17	29,71

DONES	Edat	Regular o dolenta %	Bona %	Excel·lent o molt bona %
	Menys de 31 anys	0,00	0,00	100,00
	Entre 31 - 45 anys	11,41	45,11	43,48
	Més de 45 anys	19,23	52,88	27,88

HOMES	Edat	Regular o dolenta %	Bona %	Excel·lent o molt bona %
	Menys de 31 anys	0,00	0,00	100,00
	Entre 31 - 45 anys	12,33	43,84	43,84
	Més de 45 anys	14,71	50,00	35,29



SALUT MENTAL

TOTS	Edat	Tercil superior%	Tercil mitjà %	Tercil inferior%
	Menys de 31 anys	75,00	25,00	0,00
	Entre 31 - 45 anys	19,92	36,72	43,36
	Més de 45 anys	17,52	39,42	43,07

DONES	Edat	Tercil superior%	Tercil mitjà %	Tercil inferior%
	Menys de 31 anys	50,00	50,00	0,00
	Entre 31 - 45 anys	18,58	37,70	43,72
	Més de 45 anys	15,38	35,58	49,04

HOMES	Edat	Tercil superior%	Tercil mitjà %	Tercil inferior%
	Menys de 31 anys	100,00	0,00	0,00
	Entre 31 - 45 anys	23,29	34,25	42,47
	Més de 45 anys	24,24	51,52	24,24



ESTRÉS

TOTS	Edat	Verd %	Groc %	Vermell %
	Menys de 31 anys	100,00	0,00	0,00
	Entre 31 - 45 anys	75,78	21,48	2,73
	Més de 45 anys	81,75	17,52	0,73

DONES	Edat	Verd %	Groc %	Vermell %
	Menys de 31 anys	100,00	0,00	0,00
	Entre 31 - 45 anys	75,96	21,31	2,73
	Més de 45 anys	78,64	20,39	0,97

HOMES	Edat	Verd %	Groc %	Vermell %
	Menys de 31 anys	100,00	0,00	0,00
	Entre 31 - 45 anys	75,34	21,92	2,74
	Més de 45 anys	91,18	8,82	0,00



BURNOUT

TOTS	Edat	Verd %	Groc %	Vermell %
	Menys de 31 anys	100,00	0,00	0,00
	Entre 31 - 45 anys	55,29	39,61	5,10
	Més de 45 anys	62,04	33,58	4,38

DONES	Edat	Verd %	Groc %	Vermell %
	Menys de 31 anys	100,00	0,00	0,00
	Entre 31 - 45 anys	51,10	43,96	4,95
	Més de 45 anys	55,77	38,46	5,77

HOMES	Edat	Verd %	Groc %	Vermell %
	Menys de 31 anys	100,00	0,00	0,00
	Entre 31 - 45 anys	65,75	28,77	5,48
	Més de 45 anys	81,82	18,18	0,00

SATISFACCIÓ

TOTS	Edat	Molt satisfet/a %	Satisfet/a %	Insatisfet/a %	Molt insatisfet/a %
	Menys de 31 anys	75,00	25,00	0,00	0,00
	Entre 31 - 45 anys	16,54	69,69	13,78	0,00
	Més de 45 anys	16,91	77,94	5,15	0,00

DONES	Edat	Molt satisfet/a %	Satisfet/a %	Insatisfet/a %	Molt insatisfet/a %
	Menys de 31 anys	100,00	0,00	0,00	0,00
	Entre 31 - 45 anys	14,29	75,27	10,44	0,00
	Més de 45 anys	10,78	84,31	4,90	0,00

HOMES	Edat	Molt satisfet/a %	Satisfet/a %	Insatisfet/a %	Molt insatisfet/a %
	Menys de 31 anys	50,00	50,00	0,00	0,00
	Entre 31 - 45 anys	22,22	55,56	22,22	0,00
	Més de 45 anys	35,29	58,82	5,88	0,00



**VALORS DE
REFERÈNCIA**

**DISTRIBUCIONS DE REFERÈNCIA
TOTA LA POBLACIÓ ASSALARIADA (HOMES I DONES, TOTES LES EDATS)**

	Distribució de referència					
	Intervals de la puntuació*			% població en l'interval		
	I	II	III	I	II	III
Salut general	01-02	3,00	04-05	47,40	43,30	9,30
Salut mental	84-100	68-80	0-64	30,90	34,80	34,30
Estrès	0-56,25	62,5-81,25	87,5-100	32,70	35,60	31,70
Burnout	0-50	56-75	81,25-100	27,90	36,70	35,40

Salut general: I: Excel·lent o Molt bona; II: Bona; III: Regular o Dolenta.

Salut mental: I Tercil superior; II: Tercil mig; III: Tercil inferior.

Estrès, Burnout: I : Verd; II: Groc; III: Vermell

DISTRIBUCIONS DE REFERÈNCIA ESPECÍFIQUES PER EDAT PER ALS HOMES

HOMES						
	Distribució de referència					
	Intervals de la puntuació*			% població en l'interval		
	I	II	III	I	II	III
16 - 30						
Salut general	01-02	3,00	04-05	65,40	32,40	2,10
Salut mental	84-100	68-80	0-64	36,90	35,70	27,40
Estrès	0-56,25	62,5-81,25	87,5-100	44,00	34,90	21,10
Burnout	0-50	56-75	81,25-100	37,10	37,30	25,60
31 - 45						
Salut general	75-100	50,00	0-25	52,00	41,70	6,20
Salut mental	84-100	68-80	0-64	34,10	36,00	29,90
Estrès	0-56,25	62,5-81,25	87,5-100	34,60	35,90	29,50
Burnout	0-50	56-75	81,25-100	32,00	36,10	31,90
46 - 65						
Salut general	75-100	50,00	0-25	32,70	53,00	14,30
Salut mental	84-100	68-80	0-64	32,20	35,00	32,80
Estrès	0-56,25	62,5-81,25	87,5-100	36,50	34,80	28,70
Burnout	0-50	56-75	81,25-100	28,80	40,70	30,50

Salut general: I: Excel·lent o Molt bona;; II: Bona; III: Regular o Dolenta.

Salut mental: I Tercil superior; II: Tercil mig; III: Tercil inferior.

Estrès, Burnout: I : Verd; II: Groc; III: Vermell

DISTRIBUCIONS DE REFERÈNCIA ESPECÍFIQUES PER EDAT PER A LES DONES

DONES						
	Distribució de referència					
	Intervals de la puntuació*			% població en l'interval		
	I	II	III	I	II	III
16 - 30						
Salut general	01-02	3,00	04-05	63,30	32,10	4,60
Salut mental	84-100	68-80	0-64	30,00	35,00	35,00
Estrès	0-56,25	62,5-81,25	87,5-100	30,70	38,30	31,00
Burnout	0-50	56-75	81,25-100	29,10	37,50	33,50
31 - 45						
Salut general	75-100	50,00	0-25	46,80	44,40	8,80
Salut mental	84-100	68-80	0-64	26,60	33,20	40,20
Estrès	0-56,25	62,5-81,25	87,5-100	24,40	35,10	40,50
Burnout	0-50	56-75	81,25-100	21,30	31,20	47,50
46 - 65						
Salut general	75-100	50,00	0-25	30,90	50,00	19,10
Salut mental	84-100	68-80	0-64	24,80	33,90	41,30
Estrès	0-56,25	62,5-81,25	87,5-100	26,90	35,90	37,30
Burnout	0-50	56-75	81,25-100	19,20	39,20	41,60

Salut general: I: Excel·lent o Molt bona; II: Bona; III: Regular o Dolenta.

Salut mental: I Tercil superior; II: Tercil mig; III: Tercil inferior.

Estrès, Burnout: I : Verd; II: Groc; III: Vermell

7. EXTRACTE DELS COMENTARIS DELS/DE LES TREBALLADORS/ES ALS QÜESTIONARIS

Amb una participació del 90.9% (400 treballadors/es han donat resposta sobre un total de 440 que ho podien fer) un total del 8.5% dels qüestionaris inclouen comentaris (34 dels qüestionaris retornats a les sessions que es van plantejar).

En aquests 34 qüestionaris amb comentaris, apareixen 82 comentaris dels/de les propis/pròpies treballadors/es.

Seguidament es fa una taula d'extracte/resum d'aquests comentaris dels/de les treballadors/es a on apareixen els més repetits en el percentatge que s'indica:

Sentit del comentari i aspectes a actuar i incidir	Número de comentaris	% respecte al total de comentaris
Aspectes relatius a condicions no adients de l'entorn de treball (soroll, climatització, ventilació, olors desagradables, espai)	20	24.4%
Comentaris desfavorables respecte a la conciliació laboral/familiar i horaris	10	12.2%
Ritme de treball inadequat/càrrega de treball excessiva	9	11.0%
Lideratge/direcció inadequada	8	9.8%
Deficiències de comunicació/coordinació	7	8.5%
Dificultats pel creixement professional i mancances en la participació dels/de les treballadors/es	6	7.3%
Conflictivitat amb usuaris/àries	6	7.3%
Condicions inadequades de equips, programari, ... de treball.	3	3.7%
Valoració negativa de l'actuació dels Serveis Centrals	3	3.7%
Inseguretat en el treball i/o en les seves condicions laborals	2	2.4%
Valoració positiva del lideratge/direcció	2	2.4%

Sentit del comentari i aspectes a actuar i incidir	Número de comentaris	% respecte al total de comentaris
Valoració positiva respecte a la conciliació laboral/familiar i horaris	2	2.4%
Valoració positiva de la relació amb companys/es	1	1.2%
Valoració negativa de la relació amb companys/es	1	1.2%
Valoració negativa de la formació rebuda/proporcionada	1	1.2%
Valoració negativa del sou rebut en relació a la tasca realitzada	1	1.2%
Total	82	100%

Tots els comentaris s'han tingut en compte a l'hora de fer l'anàlisi de les dades obtingudes.

8. ANÀLISI I VALORACIÓ TÈCNICA

A modus de resum es pot concloure que CONSORCI DE BIBLIOTEQUES DE BARCELONA, té com a **punts a parar atenció amb més prioritat** aquells que tenen a veure amb:

- Càrrega de treball en termes de quantitat de tasques i ritmes elevats de treball tot fent incidència especial a les tasques a realitzar, distribució de temps de treball, objectius i recursos.
- Sensació de no disposar d'objectius i tasques clarament definits i coneguts, així com la manera de desenvolupar-los.
- No consideració suficient del criteri i opinions dels/de les treballadors/es a l'hora de fixar objectius, tasques, serveis, ...
- Formació i informació proporcionada als/a les treballadors/es, especialment a noves incorporacions, treballadors/es itinerants, treballadors/es subalterns/es i quan s'incorpora un nou servei, una nova tecnologia, ...
- Incidències provocades pel sistema d'autoprèstec i pels sistemes i aplicacions informàtiques.
- Pressió de treball i emocional provocada pel treball d'atenció al públic.
- Conflictes i d'altres incidències amb usuaris/àries de les biblioteques.
- Formació dels/de les responsables/comandaments per a la millora del desenvolupament de les seves funcions com a responsables/comandaments.
- Conflictes/desavinences que es poden donar entre treballadors/es (puntuals) i/o amb els/les seus/ves comandaments/responsables o subordinats/des.
- Coordinació, informació i comunicació entre treballadors/es i amb els/les comandaments i/o Direcció.
- Suport dels/de les treballadors/es itinerants i dels/de les treballadors/es que desenvolupen les seves tasques a diversos centres.
- Comunicació i terminis de resposta per a determinades situacions que poden afectar a la vida laboral i/o personal (petició de vacances, formació, ...).
- Problemes de coordinació i comunicació amb l'Ajuntament de Barcelona, la Diputació de Barcelona i d'altres organismes i institucions que poden afectar i/o influir en l'activitat del Consorci de Biblioteques de Barcelona.
- Conciliació laboral i familiar (especialment en aspectes horaris).
- Conflictes/desavinences entre els Serveis Centrals i les Biblioteques.

Com a **punts més forts** de l'organització s'observen:

- Trobar sentit a les tasques que es desenvolupen.
- Confiança en la veracitat de la informació rebuda per part de la direcció de l'empresa.
- Seguretat, en general, respecte a l'estabilitat al lloc de treball.
- Reconeixement de les tasques realitzades.
- Sensació de pertinença a un grup humà a la feina.
- Sentiment general de tracte just a la feina.
- Possibilitat de desenvolupament en el camp professional dels/de les treballadors/es.

Els **objectius a assolir** amb les mesures preventives proposades serien:

1. Racionalitzar i adequar la càrrega de treball en termes de quantitat de tasques i ritmes elevats de treball tot fent incidència especial en racionalitzar tasques, distribució de temps de treball, objectius i recursos (ampliant el número de treballadors/es en el moment que sigui possible).
2. Definir clarament els objectius i tasques i la manera de desenvolupar-les.
3. Considerar el criteri i opinions dels/de les treballadors/es a l'hora de fixar objectius, tasques, serveis, ...
4. Millorar la formació i informació proporcionada als/a les treballadors/es, especialment a noves incorporacions, treballadors/es itinerants, treballadors/es subalterns/es i quan s'incorpori un nou servei, una nova tecnologia, ...
5. Eliminar en la mesura del que és possible les incidències provocades pel sistema d'autoprèstec i pels sistemes i aplicacions informàtiques.
6. Racionalitzar i distribuir (en la mesura del que és possible) els temps d'atenció al públic.
7. Aprofundir en la reducció de conflictes i d'altres incidències amb usuaris/àries de les biblioteques i en la gestió d'aquestes incidències i conflictes (formació, aprofitament de perfils professionals disponibles, coordinació amb les Taules de Seguretat, ...).
8. Aprofundir en la formació dels/de les responsables/comandaments per a la millora del desenvolupament de les seves funcions com a responsables/comandaments.
9. Millorar la gestió dels conflictes/desavinences que es poden donar entre treballadors/es (puntuals) i/o amb els/les seus/ves comandaments/responsables o subordinats/des.
10. Disposar d'entorns (reunions d'equip, ...) a on es millori la coordinació, informació i comunicació i es considerin les aportacions dels/de les treballadors/es.



11. Garantir i millorar el suport per a treballadors/es itinerants i per a treballadors/es que desenvolupen les seves tasques a diversos centres.
12. Aprofundir en la millora de la comunicació i terminis de resposta (petició de vacances, formació, ...).
13. Millorar la coordinació i comunicació amb l'Ajuntament de Barcelona, la Diputació de Barcelona i d'altres organismes i institucions que poden afectar i/o influir en l'activitat del Consorci de Biblioteques de Barcelona.
14. Aprofundir en la millora de la gestió de la conciliació laboral i familiar.
15. Millorar la eliminació dels conflictes/desavinences que es poden donar entre Serveis Centrals i les Biblioteques tot aprofundint en el coneixement entre les dues parts.

9. DARRERES CONSIDERACIONS

Dels resultats obtinguts de les respostes dels/de les treballadores i del posterior anàlisi realitzat a les diferents reunions del Grup de Treball es desprèn que:

- La major part dels/de les treballadors/es que han donat resposta al qüestionari assenyala que **realitza tasques de llocs de treball diferents (67.8%)**, assenyalant-se que el **39.5% indica que desenvolupa tasques tant de nivell superior, com inferior, com de mateix nivell**.
- Es destaca que hi ha 4 treballadors/es dels/de les que han retornat el qüestionari que tenen menys de 31 anys.
Es destaca com un fet no desitjable que ha vingut donat pel marc normatiu dels últims anys.
- La major part dels/de les treballadors/es **(40.0%)** assenyala que en **l'últim any, la Direcció o els comandaments "Mai" o "Només alguna vegada"** li **han fet consulta** per millorar la forma de produir o dur a terme el servei, enfront del **21.8%** dels/de les treballadors/es que van retornar el qüestionari que assenyala que en **l'últim any, la Direcció o els comandaments "Sempre" o "Moltes vegades"** li **han consultat**.
- Una part significativa del personal que ha donat resposta al qüestionari indica que treballa **entre 36 hores i 40 hores setmanals (70.3%)**.
- Destaca l'alta temporalitat entre els/les treballadors/es que han retornat el qüestionari **(50.8%)**.
- La major part del personal que ha respost al qüestionari assevera que **no té marge en l'hora d'entrada i sortida (75.3%)**.
- Un **36.9%** dels/de les treballadors/es que van respondre al qüestionari indica que sempre o moltes vegades **es pot absentar (almenys una hora) per a atendre algun assumpte personal o familiar sempre o moltes vegades**, enfront del **35.1%** indica que **no es pot absentar mai o només alguna vegada (almenys una hora) per a atendre algun assumpte personal o familiar**.
- Una part important dels/de les treballadors/es que han donat resposta al qüestionari assenyala que **pot decidir quan fer un descans sempre o moltes vegades (81.1%)**.
- Un **84.3%** del personal que ha respost al qüestionar assenyala que **mai o només alguna vegada li canvien l'hora d'entrada i sortida o els dies de la setmana establerts per a treballar**.
- La major part dels/de les treballadors/es que han donat resposta al qüestionari assevera que **no allarga la seva jornada com a mínim mitja hora mai o només ho fa algun dia excepcionalment (79.9%)**.

- La major part dels/de les treballadors/es que han respost al qüestionari indiquen que al seu **departament o secció falta personal sempre o moltes vegades (39.2%)**, enfront al **26.0%** que indica que **no falta personal mai o només alguna vegada**.
- En quant a si la planificació és realista, el **52.0%** dels/de les treballadors/es que han respost al qüestionari indica que la **planificació és sempre o moltes vegades realista**, mentre que un **13.9%** assevera que **no ho és mai o només alguna vegada**.
- La major part dels/de les treballadors/es que han respost al qüestionari assenyalen que els **elements tecnològics disponibles són adequats i funcionen correctament sempre o moltes vegades (53.2%)**.
- La major part dels/de les treballadors/es que han donat resposta al qüestionari assenyalen que **les tasques que realitza es correspon amb la categoria o grup professional que té reconegut salarialment (65.6%)** tot i que s'observa que un **26.1%** **les tasques que realitza no es corresponen amb la categoria o grup professional que té reconegut salarialment** indica que **8.3%** de les respostes indiquen que **no es sap**.
- El **71.9%** dels/de les treballadors/es que han respost al qüestionari indiquen que **no han pujat de categoria o grup professional**.

El Grup de Treball després d'analitzar l'informe preliminar considera que el fet de gènere dels /de les treballadors/es (femení o masculí) no representa un factor diferenciador significatiu en els diferents factors/dimensions analitzats.

Durant totes les reunions del Grup de Treball s'ha de destacar la bona predisposició dels/de les membres assistents a les reunions a analitzar les situacions detectades i a aconseguir proposar unes mesures preventives que es consideren pel Grup com a assumibles i realistes, amb l'objectiu de millorar la situació en matèria psicosocial dels/de les treballadors/es de CONSORCI DE BIBLIOTEQUES DE BARCELONA.

Totes les conclusions, mesures preventives, ... s'han obtingut per acord i consens entre tots/es els/les membres del Grup de Treball (a excepció dels Tècnics de Prevenció, que no tenien capacitat ni atribucions de decisió).



10. PERSONAL TÈCNIC

L'equip tècnic que ha intervingut en l'elaboració de l'**Avaluació de Factors Psicosocials de CONSORCI DE BIBLIOTEQUES DE BARCELONA** és el següent:

José Pérez, Tècnic Superior en Prevenció de Riscos Laborals, especialista en Ergonomia i Psicosociologia Aplicada.